

LAS ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL
ÁMBITO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE
DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU APOORTE AL DESARROLLO HUMANO

CAMILA CABUYA
PAOLA FONSECA
XIOMARA VELASCO

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
BOGOTA D.C. – X SEMESTRE - 2016

LAS ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL
ÁMBITO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE
DISCAPACIDAD FÍSICA Y SU CONTRIBUCION AL DESARROLLO HUMANO

CAMILA CABUYA
PAOLA FONSECA
XIOMARA VELASCO

Trabajo de grado para optar por el título de Psicólogo

ASESOR: PS. LILIANA RUEDA

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
BOGOTA D.C. – X SEMESTRE - 2016

Tabla de Contenido

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Planteamiento del Problema.....	10
Objetivos	13
Objetivo General	13
Marco Teórico	14
Desarrollo Humano	14
Responsabilidad Social Empresarial	23
Inclusión Laboral	28
La Discapacidad	34
Discapacidad Física	39
Organizaciones y Programas Objeto de Revisión Documental	41
Fundacion Best Buddies	¡Error! Marcador no definido.
Marco Metodológico	47
Fundamento Epistemológico.....	47
Estrategias de recolección de datos.....	48
Criterios de exclusión	48
Análisis de Datos	49
Resultados	49
Programas de Responsabilidad Social Empresarial objeto de estudio	49
El Papel de la RSE en el desarrollo humano, social y económico de las personas en condición de discapacidad física.....	54
Estrategias implementadas en los programas de Responsabilidad Social Empresarial de las organizaciones objeto de estudio y su aporte en el desarrollo humano de las personas en condición de discapacidad física.....	59
Discusión y Análisis.....	67
Conclusiones.....	69
Recomendaciones.....	71
Anexos	73
Referencias	80
Bibliografía	86

Lista de Tablas

Tabla 1.	Evolución del Desarrollo Sustentable	23
Tabla 2.	Beneficios Tributarios	32
Tabla 3.	Talleres de Formación Fundación Best Buddies	33
Tabla 4.	Definición de Discapacidad	35
Tabla 5.	Contexto de la discapacidad	36
Tabla 6.	Clasificación de la discapacidad física	39
Tabla 7.	Normatividad Vigente sobre Discapacidad	40
Tabla 8.	Decretos sobre Discapacidad en Colombia	41
Tabla 9.	Distribución Almacenes Éxitos a nivel Mundial	45
Tabla 10.	Empresas objeto de Estudio	52
Tabla 11.	Estrategias RSE para la Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad	62

Lista de Figuras

Figura 1.	Pirámide de las necesidades humanas de Maslow. (2008) Tomado artículo%20javeriana%20rse.pdf.	16
Figura 2.	Tabla de Max Neef. Tomado de Génesis y Evolución del Concepto y Enfoques Sobre El Desarrollo (2006). http://www.desarrollosustentable.co/ .	17
Figura 3.	Desarrollo Sostenible. Tomado de Montoya, (2013). http://www.desarrollosustentable.co/ .	21
Figura 4.	Pirámide de Carroll. Dossier RSE. Universitat. Página web (sf)	26
Figura 5.	Historia RSE. (Vivas 2013).	27
Figura 6.	Clasificación concepto de discapacidad Mental Edad Moderna	38
Figura 7.	DANE (2005). Boletín. Censo General Discapacidad – Colombia	51
Figura 8.	Tabla de Escalafón Nacional. Revista Poder (2008). Página web (http://www.poder360.com/article_detail .)	59
Figura 9.	Pasos para lograr la Inclusión Laboral – Elaboración propia, a partir de la información de la OIT (2013).	61
Figura 10.	Población discapacitada empleada en Grupo Éxito. Grupo Éxito, 2013	66

Resumen

El principal objetivo de esta investigación fue analizar las estrategias implementadas en los programas de Responsabilidad Social Empresarial para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física con el fin de identificar su aporte en el desarrollo humano de esta población, para esto se realizó una revisión documental de las estrategias implementadas en 6 organizaciones del sector privado con el fin de confrontarlas con las teorías humanistas e identificar su contribución en el desarrollo humano de la población en condición de discapacidad física. La metodología implementada fue el análisis de contenido cualitativo desde el paradigma humanista en el que se contemplaron 6 programas de RSE, la normatividad vigente y las estrategias de inclusión laboral implementadas en las organizaciones objeto de estudio. Como resultado se evidencio que dentro de las prácticas de RSE el fomento de la inclusión laboral parte de la base de la necesidad económica pero no se enfoca en potencializar la independencia personal y autorrealización, desde la identificación de las necesidad particulares y la necesidad de recibir apoyo en el mejoramiento de su calidad de vida, vista desde el aspecto social, económico, político y cultural y a través del acompañamiento psicológico.

Palabras claves: Discapacidad física, desarrollo humano, inclusión laboral, empleo, política pública, Responsabilidad Social Empresarial.

Abstract

The main target of this investigation was to analyze the strategies implemented in the programs of Managerial Social responsibility for the labor inclusion of persons in condition of physical disability in order to identify its contribution in the human development of this population, for this there was realized a documentary review of the strategies implemented in 6 organizations of the private sector in order to confront them with the humanist theories and to identify its contribution in the human development of the population in condition of physical disability. The implemented methodology was the analysis of qualitative content from the humanist paradigm in which 6 RSE programs were contemplated, the current normatividad and the strategies of labor inclusion implemented in the organizations study object. As result I demonstrate that inside the practices of RSE the promotion of the labor inclusion departs from the base of the economic need but it does not focus in promoting the personal independence and self-realisation, from the identification of the need individuals and the need to receive support in the improvement of its quality of life, seen from the social, economic, political and cultural aspect and across the psychological accompaniment.

Words fix: Physical disability, human development, labor inclusion, employment, public politics, Managerial Social responsibility.

Introducción

“El trabajo es el estado normal de los seres humanos, no trabajar es anormal” (Bauman, 2000).

La psicología desde la perspectiva humanista considera el desarrollo humano desde una visión holística, es decir que los seres humanos somos íntegros y únicos, mucho más allá de instintos, experiencias y pulsiones. (Rice 1997). Por lo tanto se convierte en parte fundamental de nuestro desarrollo la satisfacción de las necesidades que según Maslow (como se cita en Rice, 1997) se dividen en 5 categorías que son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización, que de acuerdo con esta teoría a medida que se van supliendo las más importantes que corresponden a las necesidades básicas de supervivencia, el ser humano enfoca su atención en el cumplimiento de metas de autorrealización.

Para lograr un desarrollo humano en el que se satisfagan las necesidades de supervivencia y de autorrealización, los seres humanos requieren de un trabajo digno, requisito que según la OIT (2015), en la actualidad es una de las problemáticas principales en el mundo y en Colombia, ya que la tasa de desempleo para el año 2015, reporto 197,1 millones de personas sin empleo, lo que representa un porcentaje significativo de la población, que pese a que los grandes gobiernos parten de la premisa de que es un derecho humano para la calidad de vida de los seres humanos, el empleo no se garantiza.

Uno de los grupos de población principalmente afectados por el desempleo son las personas en condición de discapacidad, que aunque no se incluyen formalmente en los informes de la OIT, son de especial atención por su implicación a lo largo de la historia y la estigmatización de la mano de obra en el mercado laboral, que la cataloga como no calificada por las limitaciones en la participación, lo que genera que se convirtiera en una problemática que repercute directamente a nivel social, político y económico.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, surge la importancia de incluir dentro de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, adelante denominada RSE, su atención

en la población en condición de discapacidad; ya que la RSE viene desarrollándose por las empresas con mayor capacidad económica, incluyendo dentro de su planeación a largo plazo, estrategias activas o modelos de gestión que promuevan la imagen corporativa y así mismo aseguren el bienestar de sus trabajadores y la comunidad en general. Es decir que las empresas en Colombia y en el mundo pueden optar como parte de sus prácticas de RSE el aporte en los procesos de inclusión laboral con base en la política pública y a través de diversas estrategias y alianzas con diversas instituciones como la fundación Best Buddies entre otras, que permitan realizar un acompañamiento y apoyo en la satisfacción de las necesidades principales y el cumplimiento de metas de este grupo poblacional.

El aporte de la RSE se enfoca principalmente en los procesos de inclusión laboral vistos desde la importancia de promover un estado social de derechos, equidad e igualdad de condiciones y el bienestar de los trabajadores de una compañía; es por eso que el propósito de este ejercicio de investigación es identificar, describir y analizar las estrategias o los mecanismos implementados en los programas de responsabilidad social empresarial de 6 organizaciones del sector privado, para el proceso de inclusión laboral, con el fin de identificar cual es el aporte en el desarrollo humano y la satisfacción de las necesidades de autorrealización de la población en condición de discapacidad física, que es la población de mayor demanda poblacional y que representa aproximadamente un 40% de la población discapacitada en el mundo (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Planteamiento del Problema

“La discapacidad no está en las personas faltas de una parte de su cuerpo, está en la mente de muchas que se dicen sanas” - Marithe Lozano.

Según diversos estudios de la OIT (2015) se calcula que “en el mundo existen alrededor de 386 millones de personas con discapacidad en edad productiva”(P.1). Que pese a que son población en edad productiva para realizar una inmersión en el mercado laboral como empleados, trabajadores independientes o empresarios, representan la mayor parte de población desempleada en el mundo. Esto se evidencia igualmente según el Censo de Población y Vivienda (2005) que indica que en “Colombia hay 2.632.255 personas con discapacidad correspondiente al 6.4% de la población; el 79% de esta población se encuentra en estratos 1 y 2, tan solo el 3% finaliza la secundaria y solo el 13% de los que se encuentran en edad productiva tienen acceso al mundo del trabajo” (p.1). Es decir que la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad se ha convertido en una problemática latente en la actualidad de la sociedad.

De acuerdo con esto y teniendo en cuenta la disciplina en la que se fundamenta esta investigación, se puede inferir que abordar esta problemática desde la psicología es requisito innegable, ya que la psicología como ciencia que estudia la conducta humana, no solo en lo que respecta a cómo nos relacionamos con otras personas, sino a como reaccionamos ante los estímulos del entorno que nos rodea, enfoca su atención en el desarrollo humano que según Allport (como se cita en Lujan, 2014) “el rasgo o disposición personal es el elemento clave para comprender a un individuo; cada persona es única, irrepetible y diferente a las demás”. (P. 17). Es decir que el desempleo hace parte de la Psicología del desarrollo cuando este es visto como parte fundamental de la satisfacción de las necesidades propias de supervivencia del ser humano.

Así mismo es pertinente mencionar que en Colombia, las estrategias implementadas en los programas de RSE de las grandes empresas dejan en evidencia que los procesos de

inclusión laboral de personas con discapacidad física han sido impulsados por las políticas públicas, nacionales e internacionales y que pese a que son varias las entidades tanto públicas como privadas que están trabajando en beneficio de la inclusión plena y efectiva de esta población, aun las prácticas que hoy se realizan en el país no garantizan el desarrollo pleno de sus capacidades y la satisfacción plena de sus necesidades.

Por lo tanto y en coherencia con lo anterior, este trabajo de investigación busca hacer una revisión documental de las estrategias implementadas en 6 organizaciones del sector privado con sede en Colombia, para promover la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física, entendida esta según la Organización Mundial de la Salud – OMS (s.f) como: “una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada” (P.1). Y que trabajan partiendo de la necesidad de la población de promover el derecho al trabajo, abarcando el concepto de discapacidad como una característica más dentro de la diversidad de los seres humanos y no como la que define la calidad de vida de una persona, ni la determina como objeto de discriminación y/o exclusión.

Desde la psicología es importante mencionar que esta investigación es importante para la identificación de los vacíos conceptuales que puedan desprenderse de las estrategias implementadas por las organizaciones objeto de estudio, vistas desde la perspectiva humanista y la psicología del desarrollo, que puede definirse “como el estudio de los cambios ocurridos en la conducta humana fruto del desarrollo” (Papalia, 2001, P.1). Que es objeto de estudio de la psicología como disciplina y ciencia, es decir, que es pertinente para la psicología, porque permite identificar la interrelación de distintos sistemas, en los que se influye directamente según lo sustentado en la teoría de Bronfenbrenner (como se cita en Arias, s.f) la "teoría de sistemas" que organiza así los distintos sistemas que afectan al individuo en su desarrollo: Microsistema, Mesosistema, Exosistema, Macrosistema, o ambiente socio-cultural del individuo, que incluye los valores, creencias, ideología política y otras influencias provenientes de la sociedad y cultura en la que vive el individuo, Así mismo según lo que manifiesta Berger (2006), cuando indica que “los factores contextuales generales más importantes en la vida del sujeto son: El contexto histórico, cultural y socioeconómico, relativo al grupo social y condiciones socioeconómicas propias del mismo”.(P.1). Es decir que el fomento de empleo como parte principal del desarrollo humano lo podemos en una serie de

contextos que ayudan a definirlo y explicarlo, a través de una serie de ámbitos comúnmente utilizados por los psicólogos humanistas, teóricos del desarrollo que son el ámbito físico, cognitivo y social.

De acuerdo con esto, es pertinente mencionar que esta investigación es importante: primero para, la identificación de vacíos conceptuales, entorno a las categorías de análisis, que son: el desarrollo humano, la responsabilidad social empresarial, la inclusión laboral, y las personas en condición de discapacidad física; segundo, la identificación del aporte que da al conocimiento de los procesos relacionados con el desarrollo humano y que buscan promover una transformación e impulsar el desarrollo de las organizaciones sostenibles desde el punto de vista social y psicológico.

Desde el ámbito social, en un país como Colombia donde las diferencias, en cuanto a nivel de productividad, son causa de aceptación o rechazo en las empresas, se pretende identificar la necesidad de vincular y fortalecer la responsabilidad social en entornos laborales para que las organizaciones sean conscientes de la importancia de vincular laboralmente a las personas en condición de discapacidad; Y desde el aspecto psicológico, se busca aportar a la disciplina específicamente en el área aplicada de la psicología organizacional, en donde la inclusión laboral es catalogada como una herramienta que permite generar un aporte a la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad y que permite además de brindar posibilidades de independencia económica, el reconocimiento propio de sentirse un sujeto útil a la sociedad.

Finalmente es importante esta investigación para las autoras, porque permite dar cuenta de la necesidad de que los psicólogos se conviertan en profesionales altamente éticos que fomenten el desarrollo y aporten a la sociedad desde la reafirmación de la importancia de la calidad de vida de las personas independientemente de las características específicas de la población; adicionalmente aporta a los lectores conocimientos acerca de cómo las empresas pueden hacer un aporte a la sociedad, siendo responsables y generando bienestar a la comunidad.

La pregunta de investigación que permite orientar este trabajo en el desarrollo de los objetivos de la misma es:

¿Las estrategias implementadas en los programas de RSE, para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física, efectuados en las empresas del sector privado aportan al desarrollo humano de esta población?

Objetivos

Objetivo General

Analizar las estrategias implementadas en los Programas de RSE para el proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física y su aporte al desarrollo humano de esta población.

Objetivos Específicos

- Presentar los programas de Responsabilidad Social Empresarial implementados para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física de 6 organizaciones del sector privado.
- Indagar acerca del papel de la Responsabilidad Social Empresarial en el desarrollo humano, social y económico de las personas en condición de discapacidad física.
- Describir las estrategias implementadas en los programas de Responsabilidad Social Empresarial de las organizaciones objeto de estudio y su aporte en el desarrollo humano de las personas en condición de discapacidad física.

Marco Teórico

A continuación se presenta el marco de referencia que permite sustentar teóricamente las variables principales de nuestra investigación, que son: Desarrollo Humano, Responsabilidad Social Empresarial, inclusión laboral y discapacidad física; vistas desde su nacimiento como conceptos independientes y su evolución para convertirse en un ente transformador de la sociedad, que a través de su integración buscan aportar a la calidad de vida, independencia y productividad de las personas en condición de discapacidad física.

Desarrollo Humano

El Desarrollo Humano, permite evidenciar que los seres humanos tenemos habilidades potenciales, competitivas y evolutivas que se adecuan de acuerdo al contexto y necesidades a satisfacer, trabajando según las teorías humanistas desde diferentes enfoques en pro de la autorrealización, como parte de la psicología, es decir que el ser humano cuenta con la habilidad para crear, razonar y evolucionar en la búsqueda de su bienestar, a través de las experiencias que se tienen en los diferentes contextos de la vida, para lograr un objetivo de su interés o suplir una necesidad, de aquí se parte para identificar el termino de desarrollo que fue tratado por primera vez en un documento público en la primera Declaración Inter- Aliada de 1941 y en la Carta del Atlántico del mismo año y luego volvió a reafirmarse en la Conferencia de San Francisco en 1945, que dio origen a la Organización de Naciones Unidas (ONU).

Para contextualizar de manera más clara el concepto de desarrollo humano, se presentan dos definiciones, teniendo en cuenta que es parte importante del objetivo principal de esta investigación: La fundación PRO humana (2007), que tiene como concepto de Responsabilidad Social Empresarial, “la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos”,(P,1) es decir que cataloga el desarrollo humano como base de la sociedad en general en pro de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad; así mismo el

programa de Naciones Unidas (PNUD), para el informe nacional de desarrollo humano de Guatemala (2016), refiere que “el desarrollo humano está íntimamente ligado a la reflexión humanista, a la potenciación del ser humano” (P.1). Es decir que describe el desarrollo humano como un paradigma que va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país.

En este orden de ideas: Lafarga (2013), refiere el concepto de desarrollo humano como “un elemento dinámico esencial, debido a que la palabra desarrollo implica cambio y transformación en un movimiento evolutivo y el calificativo humano delimita la palabra a lo que hace referencia directa a la mujer o el hombre” (P.1). Abarcando la comprensión de la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses.

Ahora bien, el Psicólogo Abraham Maslow diseñó una teoría psicológica en 1943, en la que su perspectiva humanista, se enfoca sobre las necesidades que tienen los seres humanos para su desarrollo, las cuales las dividió en 5 categorías, empezando por las necesidades fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y por último la autorrealización, cada una de estas categorías se enfocan en el de manera implícita abarcando cada uno de los aspectos del desarrollo como lo es el desarrollo psicológico, afectivo, fisiológico, social, económico y laboral. Sin embargo el desarrollo humano no se lleva de manera secuencial, ya que una persona puede auto realizarse de manera afectiva sin antes haber cubierto por completo las demás necesidades, esto se debe a como las personas identifican y le dan sentido a cada una de las necesidades desde una lógica jerarquía, constituyéndolas en motivadores.

Figura

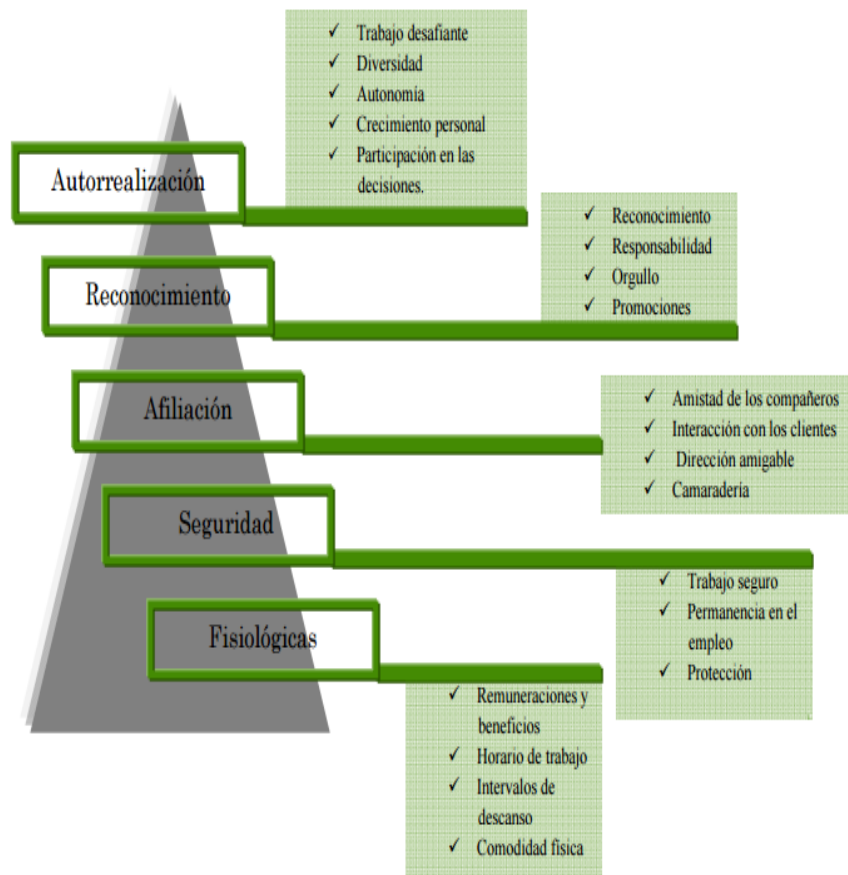


Figura 1. Pirámide de las necesidades humanas de Maslow. (2008) Tomado artículo%20javeriana%20rse.pdf.

En el mismo contexto el economista chileno Manfred Max Neef (1980), plantea las necesidades básicas de desarrollo a escala humana en la cual distingue las necesidades y los satisfactorios, donde deja claro que las necesidades fundamentales del ser humano esta ligadas a lo político, económico y social, teniendo en cuenta el contexto en que se encuentra la persona y su ámbito cultural.

Figura

Necesidades según categorías axiológicas	Necesidades según categorías existenciales			
	1. Ser	2. Tener	3. Hacer	4. Estar
1. Subsistencia	Salud física, salud mental, equilibrio, solidaridad, humor, adaptabilidad	Alimentación, abrigo, trabajo	Alimentar, procrear, descansar, trabajar	Entorno vital, entorno social
2. Protección	Cuidado, adaptabilidad, autonomía, equilibrio, solidaridad.	Sistemas de seguros, ahorro, seguridad social, sistemas de salud, legislaciones, derechos, familia, trabajo	Cooperar, prevenir, planificar, cuidar, curar, defender	Contorno vital, contorno social, morada
3. Afecto	Autoestima, solidaridad, respeto, tolerancia, generosidad, pasión, receptividad, voluntad, sensualidad, humor	Amistades, parejas, familia, animales domésticos, plantas, jardines	Hacer el amor, acariciar, expresar emociones, compartir, cuidar, cultivar, apreciar	Privacidad, intimidad, hogar, espacios de encuentro.
4. Entendimiento	Conciencia crítica, receptividad, curiosidad, asombro, disciplina, intuición, racionalidad.	Literatura, maestros, método, políticas educativas, políticas comunicacionales	Investigar, estudiar, experimentar, educar, analizar, meditar, interpretar.	Ámbitos de interacción formativa, escuelas, universidades, academias, agrupaciones, comunidades, familia
5. Participación	Adaptabilidad, receptividad, solidaridad, disposición, convicción, entrega, respeto, pasión, humor	Derechos, responsabilidades, obligaciones, trabajo	Afiliarse, cooperar, proponer, compartir, discrepar, acatar, dialogar, acordar, opinar.	Ámbitos de interacción participativa, partidos, asociaciones, iglesias, comunidades, vecindarios, familias
6. Ocio	Curiosidad, receptividad, imaginación, despreocupación, humor, tranquilidad, sensualidad	Juegos, espectáculos, fiestas, calma	Divagar, abstraerse, soñar, ahorrar, fantasear, evocar, relajarse, divertirse, jugar.	Privacidad, intimidad, espacios de encuentro, tiempo libre, ambientes, paisajes.
7. Creación	Pasión, voluntad, intuición, imaginación, audacia, racionalidad, autonomía, inventiva, curiosidad.	Habilidades, destrezas, método, trabajo	Trabajar, inventar, construir, idear, componer, diseñar, interpretar	Ámbitos de producción y retroalimentación, talleres, ateneos, agrupaciones, audiencias, espacios, de expresión, libertad temporal
8. Identidad	Pertenencia, coherencia, diferenciación, autoestima, asertividad.	Símbolos, lenguajes, hábitos, costumbres, grupos de referencia, sexualidad, valores, normas, roles, memoria histórica, trabajo	Comprometerse, integrarse, confrontarse, definirse, conocerse, reconocerse, actualizarse, crecer	Socio-ritmos, entornos de la cotidianidad, ámbitos de pertenencia, etapas madurativas
9. Libertad	Autonomía, autoestima, voluntad, pasión, asertividad, apertura, determinación, audacia, rebeldía, tolerancia.	Igualdad de derechos	Discrepar, optar, diferenciarse, arriesgar, conocerse, asumirse, desobedecer, meditar	Plasticidad espacio-temporal.

Figura 2. Tabla de Max Neef. Tomado de Génesis y Evolución del Concepto y Enfoques Sobre El Desarrollo (2006). <http://www.desarrollosustentable.co/>.

Maslow decía que si cubríamos las necesidades básicas como alimentación, además de sentirnos seguros amados y respetados, tenemos mayor probabilidad de convertirnos en personas autorrealizadas que han cubierto con su potencial.

La perspectiva de Maslow es un poco idealista, de manera implícita abarca cada uno de los aspectos del desarrollo integral como son el psicológico, afectivo, fisiológicos, sociales,

económicos y laborales. Sin embargo el desarrollo humano no se lleva acabo de manera secuencial, ya que una persona puede autorrealizarse de manera afectiva a pesar de no cubrir por completo las necesidades básicas, como por ejemplo: puedes satisfacer las necesidades afectivas sin haber cubierto por completo las necesidades fisiológicas.

Actualmente la realidad que nos enfrentamos podría contradecir las teorías de Maslow ya que la mayoría de la población no tiene la posibilidad de cubrir decentemente las necesidades fisiológicas y la autorrealización se complica al no existir las oportunidades necesarias en el desarrollo profesional y la estabilidad económica, sin embargo el amor y la pertenencia parece ser una variable independiente de toda la catarsis cotidiana en la que vivimos.

Cabe aclarar que las teorías humanistas enfocan el desarrollo humano de forma integral, toman al ser humano como: un ser capaz de hacer elecciones inteligentes, de ser responsable de sus acciones y realizar su potencial como persona auto realizada. (Philip, 1997 P. 40).

Teniendo en cuenta que el desarrollo sustentable se centra en el ser humano, al igual que el desarrollo humano, donde se puede evidenciar que el enfoque esencial es satisfacer las necesidades básicas y de autorrealización del ser humano, lo anterior basado en la teoría de Maslow (1943). De acuerdo a lo anterior, en el contexto laboral las personas en condición de discapacidad encuentran una opción de autorrealización a través de los programas de responsabilidad social empresarial que tienen las 6 empresas mencionadas en esta investigación, donde encuentran una oportunidad de potencialización de sus habilidades y de otorgar un aporte a la sociedad que se encuentren basados en compromiso, equidad e inclusión laboral.

Equidad Social

El concepto de equidad a lo largo de la historia ha sido grandemente debatido, sin embargo, su definición y uso principal se remonta a la época de Aristóteles quien según Flores (sf), habla de la equidad”. Como la prudente adaptación o aplicación de la ley abstracta

y general al caso concreto y particular” (P.139.). Es decir que la equidad es una forma de impartir justicia en casos concretos, lo que deja en evidencia que el hecho de ser equitativos no implica que sea de acuerdo a las leyes establecidas.

Así mismo, lo manifiesta Aristóteles (citado en Flores, sf) cuando afirma que “Lo equitativo es justo, y aun es mejor que cierta especie de lo justo, no mejor que lo justo en absoluto, sino mejor que el error resultante de los términos absolutos empleados por la ley. Y esta es la naturaleza de lo equitativo: ser una rectificación de la ley en la parte en que está es deficiente por su carácter general”. (P.40). De esta base se parte para el concepto de Equidad Social que no es más que la corrección de normas y leyes a partir de razones específicamente de carácter “social”. Es decir que tienen relación directa con actores sociales.

A finales del siglo XX la equidad social se convirtió en un reto para Centroamérica, esto debido a que los grandes conflictos militares, los avances tecnológicos y los cambios en la economía, lograron dejar en evidencia las inequidades sociales existentes entre ricos y pobres, entre indígenas y no indígenas y entre hombres y mujeres, entre otros. (El desafío de la Equidad Social, sf). De esta premisa parte América Latina para definir que la existencia de desigualdad en las oportunidades de las personas perpetúa y acentúa la desigualdad social.

Para el propósito de esta investigación es importante recalcar que el concepto de equidad social está directamente relacionado con el desarrollo humano en cuanto a la oportunidad que tienen las personas para construir un futuro y mejorar la calidad de vida de sí mismo y de sus familiares, en diferentes contextos, generando interacciones inmersas en la igualdad de oportunidades, en este caso de personas en condición de discapacidad en un ámbito laboral, donde se promueve un aporte a la sociedad que está directamente relacionado con el bienestar propio y de la sociedad.

Lo mencionado anteriormente implica que la ruptura del orden social, asociado a altos niveles de desigualdad, es uno de los aspectos más difíciles de corregir en un Estado. (Formichella y London, 2013). Es decir que, sin equidad en sistemas educativos, religiosos, económicos entre otros, habrá menos posibilidad de crear empleabilidad en las personas que están en condición de discapacidad, por lo tanto sin esta equidad habrán individuos menos

empleables que otros y esto se convertirá en una contribución a la pobreza social en vez de ser un aporte a la sociedad ya que no solo existirá un gran volumen de personas sin empleo, si no que esto contribuirá al desmejoramiento de la calidad de vida de estas personas y su sistema familiar, por la imposibilidad de adquirir ingresos para suplir sus necesidades básicas, lo que en consecuencia provocará que queden inmersos en un círculo de pobreza del que difícilmente podrán salir.

Compromiso Social

En el Blog titulado Responsabilidad y Compromiso social Meyhallin (2009) en menciona al compromiso social como la involucración voluntariamente y profundamente del bienestar humano en general, esto significa que el compromiso es una actitud que debe manifestarse no solamente en las personas sino también en las instituciones, colegios, organizaciones, empresas y demás, que deben comprometerse con el bienestar de su entorno natural, social, y apoyar los esfuerzos de las personas y los grupos que trabajen por ese objetivo.

Otra definición es la de Báez (2013) donde manifiesta al compromiso social como las acciones llevadas a cabo con el objetivo de crear conciencia en la comunidad sobre una problemática y/o situación negativa, logrando el apoyo de la misma para solucionar dicho problema o hacer frente a una necesidad. Con las anteriores definiciones se puede decir que el Compromiso Social es todo aquello que se trabaja y se construye con el fin de generar un bienestar humano, social y comunal, el cual debe ser una responsabilidad de la sociedad.

Desarrollo Sustentable o Sostenible

Pese a que el concepto de Desarrollo Sostenible va ligado a necesidades más básicas en cuanto a la población, el medio ambiente y la diversidad, uno de los objetivos del desarrollo social y económico de todos los países como parte fundamental del desarrollo sostenible de un país, es precisamente la contribución a la población en condición de discapacidad física, por lo que de aquí surge la inclusión de la Responsabilidad Social Empresarial como un ente que aporta al desarrollo Humano y las políticas públicas.

Definición de Desarrollo Sustentable o Sostenible.

El desarrollo sustentable fue definido por primera vez por la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas, en el informe “Nuestro futuro común” la mencionada comisión definió como desarrollo sostenible a aquel “... que satisface nuestras necesidades presentes sin comprometer la habilidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas” (Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo, 1992). Sin embargo, el surgimiento de este concepto viene de muchos años atrás, donde a través de diferentes momentos surgen definiciones que dieron lugar a la aportada por la Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo.

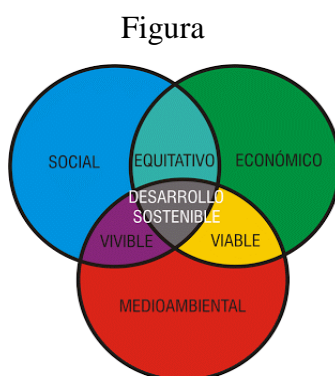


Figura 3. Desarrollo Sostenible. Tomado de Montoya, (2013). <http://www.desarrollosustentable.co/>.

Otra definición importante para el tema de investigación es la que dice que "El desarrollo sustentable es un desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades" (Montoya, 2013). Bajo esta definición se pueden identificar dos conceptos adicionales que son: Necesidades: como principio de equidad y atención a personas en dicha condición; y el de Limitaciones: que va más enfocada a las posibilidades de los individuos de satisfacer las necesidades actuales y futuras de un individuo.

Evolución del Desarrollo Sostenible o Sustentable.

Teniendo en cuenta la importancia actual del Desarrollo Sostenible, es importante hacer una revisión al contexto que lo llevó a la importancia que hoy en día tiene, (Cárdenas, 1998), permite resumir de manera clara su evolución en 4 épocas principales: Años 1940 a 1960; Década de 1970; Década de 1980; Y la época actual. (Tabla 7)

Tabla 1.

Evolución del Desarrollo Sustentable

Época	Desarrollo Sustentable en el aspecto social
Periodo 1940 – 1960	Modernización en cuanto a los modelos del Sistema económico y la elaboración de la teoría del “chorreo”, para que el contexto social actué en pro de regular el manejo de recursos.
1970	Se empieza a revisar la importancia de satisfacer las necesidades básicas en el contexto familiar a través de la implementación de proyectos sociales del estado socialmente responsable
1980 / 1990	Se realiza un ajuste en la estructura social donde se empieza a tomar relevancia en la necesidad de generar inversión en el recurso humano, combatir la pobreza, reducir gastos sociales y mejorar la eficiencia económica
1990 / 2000	Aquí se desarrolla el concepto emitido por la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas, se retoma el concepto de equidad y finalmente se define la importancia de facilitar condiciones laborales para personas en condición de discapacidad.

Nota. Construcción propia - A partir de la Historia del Desarrollo sustentable – tomado de (Cárdenas, 1998).

En conclusión, la evolución del Desarrollo Sustentable o Sostenible, permite dar cuenta que, en el siglo XXI, la globalización ha influido directamente en las empresas y en la sociedad en general, para promover cambios, que en su mayoría han sido positivos y buscan promover una mejor calidad de vida y la disminución en el impacto ambiental, la pobreza y la injusticia social. (Ramírez y Franco, 2011). No obstante, basados en las políticas públicas que apoyan la inclusión laboral como un aporte a la sociedad en general.

Responsabilidad Social Empresarial

Desde el nacimiento del concepto de RSE a la fecha, aparecen cientos de nuevas definiciones que tratan de explicar su significado, es por esto que en este apartado se presenta su evolución a nivel nacional e internacional buscando aquellas premisas que sustentan el enfoque principal de la investigación, para dar cuenta de su evolución y aporte al tema de investigación.

Definición RSE.

De acuerdo con lo anterior, una de las primeras definiciones que aportan al desarrollo del tema de investigaciones es el de World Business Council for Sustainable Development - WBCSD (2000), cuando define la RSE como “el compromiso continuo de las empresas para comportarse éticamente y contribuir al desarrollo económico, mejorando la calidad de vida de los empleados y sus familias, de la comunidad local y de la sociedad en general”. De aquí se sustenta que el concepto de RSE y los programas que se desarrollan en torno a este, se consideran parte de la base principal para el desarrollo y calidad de vida de la sociedad, ya que se parte de la premisa del compromiso social que tienen las empresas con sus habitantes, esto lo reafirma la Comisión Europea (2001), cuando define la RSE como “Un concepto en el cual las áreas productivas integran, de una manera voluntaria, consideraciones sociales y ambientales en sus operaciones y en las relaciones con sus grupos de interés”. lo que define claramente que, pese a que el aporte social de las empresas es voluntario, este se convierte en una de las fuentes más claras para identificar los efectos que tienen las organizaciones en la población y sus habitantes.

Siguiendo esta premisa, McWilliams, Siegel y Wright (2006), dicen que la RSE es “Una serie de situaciones donde la empresa se compromete y cumple acciones que favorecen el bien social, más allá de los intereses de la empresa”. Lo que deja claramente en evidencia que la responsabilidad social empresarial está en busca de un bien social, esperando cambios sociales que favorezcan no solo el crecimiento de la empresa, si no de sus trabajadores y habitantes de la sociedad en la que se desenvuelve; como afirmación a esta interpretación está

la definición del Centro Colombiano de Responsabilidad Social (2008), que plantea que la RSE es "la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona. (stakeholders o grupos de interés). De esta forma las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realizan se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial, así como también del cuidado y preservación del ambiente.

Historia de la Responsabilidad Social Empresarial.

La Responsabilidad Social Empresarial, es un concepto relativamente nuevo, que viene siendo desarrollado desde los años cincuenta; surge en Estados Unidos cuando la globalización le empieza a exigir a los países una mayor capacidad de satisfacción de las demandas de la población (Vergara y Vicaria, 2009). En los años setenta se entra a cuestionar el modelo tradicional de hacer empresa enfocado en los beneficios económicos, allí se debate el concepto de Milton Friedman (Como se citó en Vivas, 2013 donde afirma que “el objetivo de las corporaciones es maximizar y optimizar sus niveles de beneficios económicos” (p.18). Y surge la necesidad de motivar a los colaboradores, satisfaciendo sus necesidades primordiales y dirigiendo su desempeño en la búsqueda de metas personales y colectivas, luego de esto se empieza a hacer evidente la importancia de la teoría de Abraham Maslow, diseñada en 1943, donde habla de que se debe motivar al ser humano que trabaja en una organización, satisfaciendo sus necesidades básicas.

Para los años noventa ya se empieza a hablar de la inversión en RSE en el mundo financiero y allí las empresas empiezan a considerar la importancia de articular dentro de su accionar la vinculación con los miembros más importantes: El talento humano, adicionalmente toman en consideración la relevancia de afectar a los grupos de interés o stakeholder. (Vergara y Vicaria, 2009). Entendidos como “cualquier individuo, grupo u organización que puede afectar o puede resultar afectado por las actividades de la empresa”. (Rodríguez y Fernández, 2003, P. 7). En una explicación más sencilla, aquellos individuos,

grupos o entidades identificables y relevantes de los que depende una empresa para su supervivencia.

La empresa como actor social surgió desde la revolución industrial en Europa, los grandes hitos del desarrollo del concepto vienen desde la época de la antigua Grecia y Roma, que según manifiesta Cancino y Morales (2008) en su escrito al respecto:

(...) Desde las antiguas Grecia y Roma vemos indicios de ciertos principios fundamentales, como lo son la filantropía y la caridad, que rigen el actuar de las personas que viven en comunidad para hacer el bien social. Filósofos como Aristóteles, Platón, Freud, Sartre (Colombo, 2008; Mbare, 2007), y teóricos de las ciencias económicas y empresariales como Paccioli (1494), Smith (1776), Nash (1951), entre otros, discutían en sus respectivas épocas temas asociados a la teoría del bienestar y a la inserción de las instituciones del hombre dentro de cada sociedad.

Es así que surgió el interés por el bienestar de la sociedad y que para los años 1920 y 1930 las grandes empresas empezaron a desarrollar programas de acciones basadas en caridad y beneficencia identificada como actividades necesarias dentro de las grandes empresas. (Vivas, 2013). Diez años más tarde nace la base principal del concepto de RSE cuando la Organización Internacional del Trabajo – OIT, (como se cita en Vivas, 2013) manifiesta en la Declaración de Filadelfia que es una obligación de las empresas del sector privado y público aportar al progreso de la sociedad, de aquí se parte para el nacimiento estructurado de la conceptualización de RSE.

Siguiendo esta premisa, en los años 70 se presenta la revolución más reconocida del concepto, ya que en esta época uno de los grandes economista de la historia internacional dice en su artículo "La responsabilidad social de la empresa es incrementar su beneficio", publicado el 13 de septiembre de 1970 en la revista *The New York Times Magazine*, dice que "la tarea de las empresas es generar la maximización de beneficios para sus accionistas" Friedman (Como se cita en Vivas, 2013; Domínguez, sf; Krause, 2014 entre otros). Este concepto emitido por Friedman revoluciona la manera de pensar la RSE y deja entre dicho cuál es su papel en la sociedad, ya que básicamente lo que considera este autor es que la

responsabilidad social de las empresas es con ellas mismas y la manera en la que enfocan su crecimiento e incrementan su capital y beneficios.

Para los años 80 y 90 aparecen los conceptos emitidos por Marx (1987) donde describe el capitalismo como “una forma de explotación egoísta” (P. 156) y el de Drucker (1996) que afirma que “Cada organización debe asumir la plena responsabilidad por el efecto que tenga en sus empleados, en el entorno, en los clientes y en cualquier persona o cosa que toque...”. Adicionalmente para esta misma época, la RSE empresarial evoluciona en pro de lo que actualmente significa a nivel mundial, por lo que surge el concepto de Carroll que elabora la teoría de la pirámide de la responsabilidad social empresarial que plantea 4 clases específicas en las que a nivel general se debe basar el concepto.

Figura

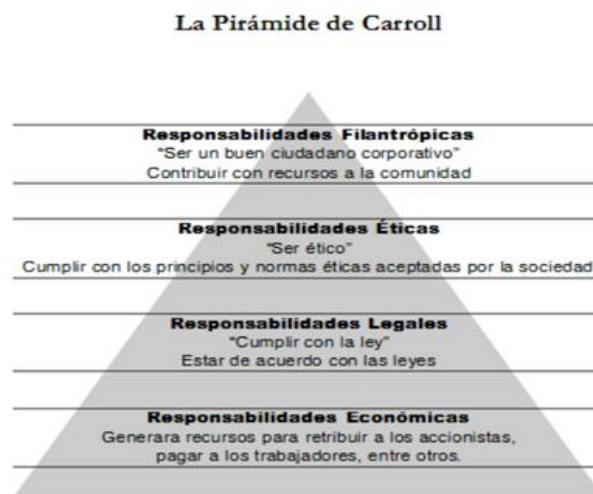


Figura 4. Pirámide de Carroll. Dossier RSE. Fuente: Universitat. Página web (sf)

Según la teoría que plantea la pirámide de Carroll, la RSE debe cumplir simultáneamente con las responsabilidades Económicas, Legales, Éticas y Filantrópicas, esta última basada en el bienestar de la sociedad y los intereses de las organizaciones por el bien de las comunidades que se benefician o afectan con las prácticas de la razón social de las organizaciones, es decir que las empresas deben obtener ganancias, obedeciendo la ley, siendo éticamente responsables y contribuyendo al bienestar social.

Teniendo de base lo manifestado anteriormente, se llega al siglo XXI, que se inició como el siglo de la revolución Global, con grandes desafíos y exigencias. Las empresas se volvieron parte importante de dichos retos, por lo que se hace fundamental su inclusión, no solo en el aspecto tecnológico, sino en el cambio de las diversas realidades sociales. En este sentido, para esta época la RSE parte de la necesidad de la ética empresarial y la renovación del concepto como parte de la guía necesaria para la transformación y el tránsito a nuevos desafíos. (Rojas, Parra, Gamboa y Peña, 2011).

Para dejar un poco más de claridad en la evolución de la RSE, se muestra su historia según la imagen presentada en Vivas (2013).

FIGURA



Figura 5. Historia RSE. (Vivas 2013).

Finalmente es importante para concluir con la revolución del concepto, resaltar que aún no existe una definición de responsabilidad social empresarial que sea aceptada universalmente, sin embargo, hay un consenso global de lo que hoy en día es y se trata del sentido de considerarla como una contribución de las empresas al objetivo de alcanzar un desarrollo sostenible, (Rojas, Parra, Gamboa y Peña, 2011). Este concepto será ampliado más adelante en el desarrollo de este trabajo.

Inclusión Laboral

Para entender claramente el concepto de Inclusión Laboral, es necesario comprender el significado de cada una de las palabras. Según el Diccionario Lexicooon (2016) “la palabra **inclusión** proviene etimológicamente del latín “*inclusiōnis*” y alude tanto a la acción como al efecto del verbo incluir”; así mismo en el diccionario de la Real Academia (2016) se “indica que la palabra **Labor** proviene del latín. Labor, -ōris. Que significa acción y efecto de trabajar”. Con estas dos definiciones se concluye que la inclusión laboral es la acción de promover, introducir y motivar a las personas a que realicen una labor determinada, que les produzca beneficios económicos, psicológicos y calidad de vida.

Definición de Inclusión Laboral.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se puede decir que en una revisión más profunda del concepto “Inclusión laboral “, existe un autor que da cuenta de su definición y la importancia en la sociedad actual, esta definición es la de Wehman (1992, P.1) que considera a la inclusión laboral como "el empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad" (P.1). Así mismo la vinculación laboral debe garantizar que el trabajador reciba beneficios de salario, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de crecimiento, para garantizar la equidad en comparación con aquellas vinculaciones laborales de personas sin ninguna limitación física.

Adicionalmente y apoyando este concepto, existen diversos autores como: Curcoll (1993) que explica que la inclusión laboral es la “satisfacción que se requiere para la adaptación, estabilidad emocional, integración de la personalidad, salud mental, o incluso calidad de vida”. Así mismo la Corporación SOFOFA (2015) donde la define “como la oportunidad de ofrecer trabajo de forma activa a las personas en condición de discapacidad”. Teniendo en cuenta estas definiciones, se puede decir que la inclusión laboral permite dejar atrás la discriminación, y en su desarrollo intentar que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos, es decir que la participación de las personas en condición de discapacidad en los procesos económicos y productivos se convierte en un aspecto prioritario

dentro del desarrollo social, encaminando a esta población a construir en su beneficio, calidad de vida, igualdad de oportunidades y estabilidad emocional.

Así mismo y para generar una revisión más amplia respecto del concepto de inclusión laboral en el mundo, se realiza una exploración a nivel Latinoamérica, tomando de base la definición planteada en 3 países y los Ministerios de Trabajo de cada país; estos países son Chile, Costa Rica y Colombia.

En el contexto de Chile, específicamente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión social (2009) define a la inclusión laboral como “un empleo integrado en empresas normalizadas”. Es decir, un empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no presenta condición de discapacidad de ningún tipo.

Así mismo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2012), define la inclusión laboral cómo “lograr empleo pleno productivo y trabajo decente para todos, incluyendo mujeres y jóvenes”. Este concepto se enfoca en el esfuerzo de las grandes organizaciones para generar empleo a la población en condición de discapacidad, población que es considera con mayor dificultad para encontrar empleo productivo y decente, según el promedio nacional de Costa Rica.

Y, Por último, pero no menos importante está el concepto emitido por el Ministerio de Trabajo en Colombia (2016) que indica que la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad “es una dinámica que ha sido impulsada por la normatividad local, nacional e internacional y son varias las entidades tanto del orden público como privado que están trabajando en beneficio de la inclusión plena y efectiva de esta población”. Sin embargo, las prácticas que hoy se realizan en el país aún no garantizan el desarrollo pleno de sus capacidades y el goce efectivo de sus derechos.

Desarrollo de la Inclusión Laboral.

La inclusión laboral en el mundo está tomando fuerza para las organizaciones, la OIT (2005) calcula que en el mundo existen alrededor de 386 millones de personas con discapacidad en edad productiva. Colombia tiene 2.632.255 personas con discapacidad correspondiente al 6.4% de la población; el 79% de esta población se encuentra en estratos 1 y 2, tan solo el 3% finaliza la secundaria y el 13% de los que se encuentran en edad productiva tienen acceso al mundo del trabajo. La OIT indica que en el mundo existen alrededor de 386 millones de personas con discapacidad en edad productiva. Afirma que son personas con potencial para incluirse en el mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados, trabajadores independientes o empresarios, sin embargo, la mayoría de ellas están desempleadas.

Así mismo, se han sumado algunas organizaciones privadas, a este beneficio de la inclusión plena y efectiva, mostrando experiencias exitosas con alcances a nivel nacionales e internacionales, algunas de ellas son la Fundación Best Buddies Colombia, Saldarriaga Concha, Cirec, Fundación Teletón, Fundación San Felipe Neri, Pacto por la Productividad, Grupo Social Empresarial Arcángeles, entre otras, las cuales invierten en estrategias de impacto social para la generación de empleo y el emprendimiento de las personas en condición de discapacidad y sus familias.

Respecto a Bogotá como capital de Colombia, El Departamento Administrativo de Bienestar Social (2001) indica que “la inclusión laboral se propuso como uno de los principios fundamentales y se ha constituido en objeto permanente de reflexión y de acción en el perfil de programas, proyectos y propuestas mediante las cuales se ha desarrollado la política social”. Así mismo las propuestas desarrolladas por el programa de inclusión laboral abarcado por la Alcaldía Distrital de Bogotá (2015), identifican las estrategias de atención a población con discapacidad como la “sensibilización a pequeñas y medianas empresas de cada localidad para generar oportunidades de inclusión”.

En conclusión, el acceso al mercado laboral y por lo tanto la inclusión laboral de las personas en condición de discapacidad en Colombia es una problemática latente en el contexto actual de la sociedad, y aunque en los últimos años se ha avanzado en el diseño de políticas públicas y estrategias en el sector privado, aún falta apoyo en la construcción de una sociedad incluyente ampliando el acceso al uso de ayudas para poder hablar de igualdad de condiciones e igualdad de oportunidades.

Aspectos legales de la Inclusión laboral.

Los programas de inclusión laboral están regidos por la Ley 361 de 1997 según lo manifestado por la Alcaldía Distrital de Bogotá (2015) la cual manifiesta que varias empresas se han sumado a la iniciativa de inclusión, por la cantidad de personas que necesitan apoyo, y adicionalmente, porque al hacerlo las compañías ayudan a quien lo necesita y por ello reciben beneficios en descuentos tributarios, siguiendo algunos parámetros específicos como los descritos en la Tabla 2.

Tabla 2.

Beneficios Tributarios

BENEFICIO	REQUISITOS
Descuentos Tributarios	No excede 3 años consecutivos por empleado
	Solo empleados nuevos - No aplica descuento para empleados que entre en reemplazo de otros ya vinculados anteriormente
	La vinculación no puede ser por Temporales
	Se requiere certificación expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social de la condición de discapacidad del empleado.
	Los valores solicitados como descuento tributario no pueden tomarse como deducción o costo en la determinación del impuesto de renta.
	Los aportes sobre los cuales se toma el beneficio deben ser efectiva y oportunamente pagados y el empleador debe cumplir las obligaciones relacionadas con el sistema de seguridad social para la totalidad de los empleados.
	Para las nuevas empresas, el descuento tributario se puede tomar a partir del periodo gravable siguiente al de su existencia.

Como prueba deberá conservar copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila) o el documento que haga sus veces, correspondiente al mes de diciembre del año inmediatamente anterior al que se solicita el descuento tributario y de los pagos realizados durante el respectivo año gravable sobre los cuales se solicita el beneficio.

Nota. Elaboración propia – creada a partir de la recopilación del Informe de Inclusión Laboral de la Alcaldía de Bogotá, 2005.

A partir de la anterior revisión se puede concluir que Bogotá es la ciudad donde más se ha implementado la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, debido a la estrategia implementada por la Alcaldía, la cual beneficia económicamente a las organizaciones que decidan llevar a cabo este programa.

Adicionalmente permite evidenciar que esta estrategia implementada por la Alcaldía ha permitido que, las personas beneficiadas por estos programas adquieran independencia económica, aumenten su autodeterminación y su calidad de vida. Es decir que los programas logran fomentar el desarrollo humano con el constante apoyo, articulación y coordinación de distintos profesionales que forman parte de la vida cotidiana de cada persona en condición de discapacidad, o bien referentes de instituciones en las cuales participa.

Fundacion Best Buddies

A continuación se realiza una breve descripción de la Fundación Best Buddies, la cual hace parte principal de las alianzas que tienen las 6 organizaciones objeto de estudio y que se evidencian en la revisión documental de los programas de RSE de las mismas; esta fundación apoya los procesos de inclusión laboral desde el ámbito de la capacitación del personal con limitaciones físicas. Para contextualizar un poco más su función se cuenta a continuación su historia, objetivo y funcionamiento.

La Fundación Best Buddies hace parte de una organización internacional sin ánimo de lucro, que fue fundada en 1989 por Anthony Kennedy Shriver, quien reconoce que las personas con discapacidad intelectual no tienen o han sido excluidos de oportunidades fundamentales de socialización, integración y participación en la comunidad lo que limita su desarrollo pleno en todas las áreas de su vida.

Best Buddies inició en Estados Unidos y actualmente está presente en más de 50 países, cuyo objetivo fundamental es desarrollar habilidades socio-laborales en personas con discapacidad en el país. Trabajando para brindar una oportunidad de establecer relaciones de amistad con personas sin discapacidad, para que así desarrollen las herramientas necesarias para integrarse a la sociedad y sostener un empleo productivo.

Como Misión la Fundación Best Buddies busca Transformar la percepción de la discapacidad en Colombia, impulsando la participación social, educativa y laboral de las personas con discapacidad para mejorar su calidad de vida, promoviendo el trabajo de voluntariado y de responsabilidad social. Y su misión consiste en trabajar por hacer indiferente la diferencia.

Tabla 3.

Talleres de Formación Fundación Best Buddies

TALLERES DE FORMACION	
Tematicas	La principal pregunta es ¿Qué es discapacidad?, reconocimiento de la discapacidad, definición de inclusión y diversidad, diversidad del ser humano, procesos de intervención en trabajo social y comunitario, procesos de inclusión social y laboral de población con discapacidad y habilidades sociales.
Metodologia	Estos espacios de formación se darán en la metodología de taller teórico-práctico o charlas informativas, buscando que los participantes desarrollen dinámicas para que la información que se reciba sea más significativa y de esta manera poder multiplicarla en los diferentes contextos en los que se desenvuelven los asistentes al taller.
Desarrollo	Objetivo General. Generar espacios para el desarrollo de habilidades sociales de personas con discapacidad intelectual (Amigos del Alma) a través de la construcción de amistades uno a uno con personas sin discapacidad (Voluntarios)
	Fases del programa
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conformación y sensibilización. 2. Convocatoria. 3. Selección y estructuración.

Nota: Todas estas fases de implementación, son lideradas por el Coordinador del Capítulo que hace parte de Best Buddies Colombia con el apoyo de la Empresa y sus dinámicas internas. (Urrego, 2016)

Nota. Construcción propia - A partir de la información recopilada de la fundación <http://www.bestbuddies.com.co/>.

De acuerdo con la anterior, la fundación Best Buddies viene promoviendo la inclusión laboral por medio de talleres de Formación, que según Urrego, Gerente del Programa Inclusión Social y Voluntariado (2016) tienen como objetivo “... generar conciencia sobre los procesos de inclusión, para reflexionar y reconocer qué tan abiertos estamos para aceptar las diferencias, desarrollar estrategias de formación y sensibilización a la comunidad en general y formar gestores sociales que se vuelvan multiplicadores de los procesos de inclusión” (P.1).

La Discapacidad

La definición de discapacidad a lo largo de los años ha sido bastante controversial y compleja, debido al proceso cambiante en la historia y su enfoque visto desde diferentes disciplinas, para el objeto de esta investigación se presenta las definiciones consideradas más relevantes a través de la historia.

Definición de Discapacidad.

La primera definición que argumenta el concepto de discapacidad es el presentando por La Clasificación Internacional del Funcionamiento – CIF (OMS, 2001) que la define como: “(...) un término genérico que incluye déficit, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)”. (2001: Pág. 206). El objetivo de la CIF con esta definición, es clarificar el concepto de discapacidad, desde dos modelos conceptuales que se oponen uno al otro, tal como se muestra en la tabla 2.

Tabla 4.

Definición de Discapacidad

ítem	Modelo Medico	Modelo Social
Definición	La discapacidad es un problema causado exclusivamente por una enfermedad, trauma o condición de la salud.	La discapacidad es un problema de origen social centrado en la integración de las personas en la sociedad.
Tratamiento	Requiere de un tratamiento y de políticas de atención de salud.	Es una cuestión de actitud y demanda cambios sociales, así como políticas públicas relacionadas con los derechos humanos

Nota. Elaboración propia a partir de la Información de Organización Mundial de la Salud - OMS-, 2001.

Como sustento a la información planteada en la tabla 2, existe la definición que se considera integra el modelo médico y social que es la planteada en La Convención sobre los Derechos de las Personas en condición de Discapacidad en Colombia, que consideraron la discapacidad como “(...) un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” Convención de las Naciones Unidas (citado por el Ministerio de Salud, 2001). Es decir que esta definición además de globalizar el concepto, muestra claramente su evolución a lo largo de los años y la importancia que ha adquirido a nivel mundial.

Así mismo la Organización Mundial de la salud y el Banco Mundial (2011), aportan a estas definiciones cuando indican que la discapacidad hace parte de la condición humana y que “(...) casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida”. Es decir que esta condición debe ser vista como algo presente en los seres humanos durante su desarrollo sin que genere discriminación alguna por parte de aquellos que no presentan limitaciones específicas.

Para lograr un avance y evolución del concepto de discapacidad ha sido necesaria la intervención de varias organizaciones internacionales, profesionales de la salud y diferentes disciplinas, para avanzar en el desarrollo de leyes, políticas públicas y normatividades que regulen la importancia de aportar en la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad.

Finalmente, la Organización Mundial de la Salud – OMS (2001) plantea que la discapacidad “es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación” argumentado por la OMS como se muestra en la Tabla 3. Es decir que la discapacidad es un concepto complejo que abarca sus características como organismo humano y las de la sociedad en la que el individuo habita e interactúa.

Tabla 5.
Contexto de la discapacidad

CONCEPTO	DEFINICION
Deficiencias	"Son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida".
Limitaciones en la Actividad	"Dificultad que un individuo puede tener en el desempeño/ realización de actividades."
Restricciones en la Participación	"Problemas que un individuo puede experimentar al involucrase en situaciones vitales".

Nota. Elaboración propia a partir de los conceptos de la OMS (2001).

Dentro de las definiciones anteriormente planteadas se reconocen los siguientes tipos de discapacidades:

- Discapacidad Física
- Discapacidades Sensoriales y de la comunicación (ver, oír, hablar)
- Discapacidad intelectual.

De acuerdo al objetivo de investigación el concepto que se abordará será el de discapacidad física, que según la OMS (2001) “se caracteriza por anomalías del aparato locomotor causadas por un funcionamiento diferente del sistema nervioso central, sistema muscular y/u óseo – articular que dificulta o limita la movilidad de diversas partes del cuerpo”.

Recorrido Histórico del Concepto de Discapacidad.

El concepto de discapacidad no era reconocido como tal en la antigüedad, sus inicios se remontan a comienzos de la escritura en el año 1476 D.C, con la caída del Imperio Romano de Occidente y fue evolucionando a lo largo de la historia en las edades “Media, Moderna y Contemporánea”. (Di Nasso, 2011. p.2). En la edad Media, que fue uno de los grandes hitos de la historia, la discapacidad era vista como un pecado social que debía extinguirse, esto lo afirma Ripollés, (2008), cuando dice que en esta época “concebir a una persona con discapacidad era el resultado de un pecado cometido por los padres, por lo tanto, era una vida que no merecía ser vivida y eran sometidos a prácticas eugenésicas como los infanticidios”.

Para deshacerse de estas personas realizaban diferentes cosas de acuerdo al continente en donde se encontrarán: En Asia, los abandonaban en el desierto y los bosques; en la india, los abandonaban en la selva y los echaban en un lugar llamado Sagrado Ganges; y en Egipto los abandonaban y en algunos casos conocidos en su mitología los asesinaban. Hernández (citado en Di Nasso, 2011.p. 9). Es decir que los seres humanos que para ellos eran considerados inservibles debían morir, por lo tanto las familias debían confiar en la caridad de los gobernantes y/o vivir una vida de mendicidad para evitar que asesinaran a sus hijos.

Luego de la revolución generada en la Edad Media, surgió la Edad Moderna, donde “La discapacidad, fue objeto de regulación por los romanos cuando establecieron los efectos civiles de las personas con discapacidades mentales o cognitivas”. (Muñoz, 2010). Pese a que se mantenía la causa de la discapacidad en el origen religioso y que se consideraba que las personas con discapacidad eran una carga para la sociedad, los romanos crearon la curatela,

que era una institución que se encargaba de administrar los bienes de las personas en condición de discapacidad mental, o como ellos los llamaban “sui iurispúber o incapaces”, concepto que clasificaban según se muestra a continuación:

Figura



Figura 6. Clasificación concepto de discapacidad Mental Edad Moderna.

Para la época Contemporánea el concepto de discapacidad había evolucionado de manera significativa, las personas con esta condición “dejaron de ser excluidas del mundo humano y adquirieron la categoría de ser humano, pero enfermo” (Seoane, 2011. Pág. 145). Así mismo según un informe de las Naciones Unidas, para finales del año 1960 las diferentes organizaciones de personas en condición de discapacidad, empezaron a formular una nueva definición de este concepto y a reflejar “la relación existente entre las limitaciones que experimentaban esas personas, el diseño y la estructura de su entorno y la actitud de la población en general” (Naciones Unidas, 2001). Es decir que para esta época se empieza a evidenciar la importancia de la sociedad en el desarrollo de las personas en condición de discapacidad.

Discapacidad Física

Según la OIT (2013), La discapacidad física es “la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), lo que altera su desenvolvimiento normal. Afecta a las funciones neuromusculoesqueléticas y estructuras relacionadas con el movimiento”.

Así mismo la definición planteada por la OMS (2001) es la que afirma que la discapacidad física “se caracteriza por anomalías del aparato locomotor causadas por un funcionamiento diferente del sistema nervioso central, sistema muscular y/u óseo – articular que dificulta o limita la movilidad de diversas partes del cuerpo” (P.3). Para el contexto de esta investigación es pertinente mostrar la clasificación de la discapacidad física, de acuerdo a lo manifestado por el DANE (como se cita en Alvarado, 2012) Tabla 4.

Tabla 6.

Clasificación de la discapacidad física

Clasificación	Definición
Leve	"cuando la reducción de la capacidad del individuo para desempeñar sus actividades cotidianas es mínima y no interfiere en su productividad".
Moderada	"cuando la reducción de la capacidad del individuo limita parcialmente sus actividades cotidianas y su productividad."
Grave	"cuando la reducción de la capacidad del individuo es tal que lo hace completamente dependiente y poco productivo".

Nota. Elaboración propia a partir de la información de Alvarado, 2012

De igual manera, según indica el Ministerio de Salud (2013) la discapacidad física se puede definir “como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada, esto significa que las partes afectadas son los brazos y las piernas” (P.1). La discapacidad física se origina por una deficiencia física, es decir, la pérdida o anomalía en la estructura anatómica lo cual genera una limitación en el área motora o falta de control en los movimientos que impiden realizar actividades de la vida diaria de manera independiente, las causas que pueden generar una discapacidad física suelen ser genéticas, congénitas y por accidentes.

En conclusión la discapacidad física como categoría fundamental de la investigación se abordara a partir de la revisión de los programas de RSE y sus estrategias en los procesos de inclusión laboral de acuerdo a las limitaciones

Marco legal de la discapacidad

De acuerdo a la revisión realizada en la normatividad vigente en Colombia, las principales leyes y normas que dan cuenta de la discapacidad como relevancia social son las manifestadas a continuación en la Tabla 5 y 6.

Tabla 7.

Normatividad Vigente sobre Discapacidad

NOMBRE	ARTICULO	TEXTO
Constitución de 1991.	Artículo 13.	Incluye la protección de los derechos fundamentales para las personas con discapacidad y le asigna al estado la función de proteger a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se comentan
	Artículo 47.	El Estado adelantará una política de previsión y rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a quienes se prestará la atención especializada que requiera.
	Artículo 49.	Se garantiza a toda la población el acceso a los servicios públicos de salud.
	Artículo 54.	El estado debe garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
Ley 60 DE 1993.	Artículos 2, 3 y 4.	Define competencia y recursos para la atención integral en salud. Artículo 21. Prevé la financiación de programas para personas con deficiencias o alteraciones físicas o mentales en cualquiera de sus modalidades de atención, la dotación y el mantenimiento de las infraestructuras y el acceso prótesis, órtesis y demás recursos necesarios para la rehabilitación y la integración de estas personas.
	Artículo 153.	Incluye la rehabilitación como una fase del proceso de atención integral de salud.
Ley 100 DE 1993.	Artículo 156.	Garantiza el ingreso de toda la población al Sistema de Seguridad Social en condiciones equivalentes. Crea un régimen subsidiado para las pobres y vulnerables.
	Artículo 157.	Prioriza dentro la población pobre y vulnerable a los discapacitados entre otros.
	Artículo 257	Define auxilios económicos entre otros para la población con limitación física.

Ley 324 de 1996.	Todos los Artículos	Se crean normas acerca de la población sorda, limitados auditivos, sordo, hipoacúsico, lenguaje manual y rehabilitación.
Ley 361 DE 1997.	Capítulo 4. De la integración laboral.	Establece mecanismos de integración social de las personas con limitaciones.
Resolución 48/96	4 de marzo de 1994	Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad – Naciones Unidas

Nota: Elaboración propia a partir de la consulta de la Normatividad

Tabla 8.

Decretos sobre Discapacidad en Colombia

NOMBRE	OBJETO
Decreto 2681 de 1993.	Declara el 3 de diciembre del día nacional de las personas con discapacidad.
Decreto 1346 de 1994.	Reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de invalidez.
Decreto 1295 de 1994.	Organiza y determina la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 2644 de 1994.	Adopta, la tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral, entre el 5 y el 49.99 por ciento.
Decreto 303 DE 1995.	Se determina la vigencia de las Juntas de Calificación de Invalidez
Decreto 1557 DE 1995.	Se reglamenta la Junta de Calificaciones de Invalidez especial para los aviadores civiles.

Nota: Elaboración propia a partir de la consulta de la Normatividad vigente

Organizaciones y Programas Objeto de Revisión Documental

1. Jumbo.

Jumbo es una organización chilena que hace parte de la Compañía Holding Cencosud, que comprende tiendas por departamento, hipermercados y supermercados, centros comerciales, retail financiero y mejoramiento del hogar y construcción; Hace presencia en todo el territorio colombiano como uno de los líderes en el mercado de almacenes de cadena y

supermercados. El primer supermercado Jumbo se instaló en 1976 en la Avenida Kennedy, en el barrio Las Condes de Santiago de Chile. Su objetivo era ofrecer una muy amplia gama de productos, mayor que la posible de encontrar en otros supermercados.

Con posterioridad se sumaron más locales, hasta que en 1982 se abrió el primer hipermercado en Buenos Aires. El 18 de octubre de 2012, el grupo revela la compra de los activos de Carrefour Colombia por € 2,600'000,000; haciéndose efectivo así el cambio de la marca de Carrefour por las de Jumbo y Metro durante los próximos 8 meses a partir de la compra. . (Historias de grandes éxitos 2014).

<http://www.historiasdegrandes exitos.com/2014/06/historia-de-supermercados-jumbo.html>).

2. *L’Oreal.*

L’Oreal es una empresa francesa de cosméticos y belleza, creada en 1909 por el joven químico y empresario Eugène Schueller, comenzando con uno de los primeros tintes para el cabello, que él mismo diseñó, produjo y vendió a los peluqueros en París. L'Oreal Desarrolla su actividad en el campo de la cosmética, concentrándose en el color del cabello, cuidado de la piel, protección solar, maquillaje, perfumes y cuidado del cabello y hoy en día se ha convertido en el grupo de cosmética número uno en el mundo con sedes en 130 países, entre ellos Colombia.

<http://www.loreal.es/el-grupo/historia/1909-1956---los-primeros-pasos--la-construcci%C3%B3n-de-un-modelo>)

3. *Gran Estación Centro Comercial.*

Gran Estación es reconocido como el quinto centro comercial más grande de Bogotá según lo manifiesta El portafolio (2014) quien también informa que ocupa el segundo lugar de los centros comerciales más visitados “con 375.900 visitantes, se situó en el segundo lugar, desplazando a Plaza de las Américas, que pasó al tercer lugar.”. (Portafolio, 2014). El Centro Comercial Gran Estación fue inaugurado en 2006, y fue ubicado a 10 minutos del Aeropuerto

Internacional El Dorado con un área construida de 126.000 m², 362 locales, 2.079 parqueaderos y con un anillo vial propio para evitar trancones. (Gran Estación Home, 2013).

Así mismo, Gran Estación cuenta con una gran plazoleta pública, con colores como los de un ajedrez, un gran monumento realizado al ajedrez, en el cual se arman las mejores jugadas del mes, en el mundo, esta plazoleta se llama Plaza Metropolitana de los Alfiles; en el momento de su inauguración era el costado con los locales más costosos del país, ya que su valor podía sobrepasar los 3 millones de pesos colombianos por metro cuadrado, por lo tanto, allí se ubican las tiendas más reconocidas a nivel nacional e internacional, tales como Studio F, FDS, Arturo Calle, Starbucks, Bosi, además del supermercado Éxito. Su más reciente creación fue el Costado Esfera, que está ubicado sobre la Avenida de la Esperanza o Calle 24, esta sección se conecta mediante un puente que lo comunica con el Costado Alfiles y actualmente tiene una diversidad de almacenes y sitios de interés. (Gran Estación Home, 2013).

4. Grupo Éxito.

Grupo Éxito es una empresa multinacional Colombiana filial de la compañía francesa grupo Casino, su principal actividad es el comercio al detal, tiene presencia en Sudamérica, con 30,4 billones de ingresos operacionales reportados a diciembre 2015 según lo manifiesta el reporte de ingresos (2015) de dicha compañía.

Su presencia principal está en Colombia, Uruguay, Brasil y Argentina, en donde a finales de 2015 reportaba 2.606 puntos de venta entre los que se encontraban hipermercados, supermercados, tiendas de descuento y tiendas especializadas, distribuida para mayor comodidad según la información presentada en la Tabla 8.

Tabla 9.

Distribución Almacenes Éxitos a nivel Mundial

PAIS	CANT.	ALMACEN
	262	ÉXITO
COLOMBIA	100	CARULLA
	153	SURTIMAX
	58	OTROS
	34	DEVOTO
URUGUAY	29	DISCO
	2	GEANT
	760	CASA BAHIA
BRASIL	336	EXTRA
	311	MINIMERCADO EXTRA
	254	PONTO FRIO
	185	PAGO DE AZUCAR
	95	ASSAI
ARGENTINA	15	LIBERTAD
	12	MINI LIBERTAD

Nota. Elaboración propia a partir de la información de www.grupoexitos.com

En Colombia es una cadena de almacenes de gran escala fundada en 1949, por Esteban Paredes Castro que ha generado más de 62.796 empleos directos reportados en el año 2010, actualmente su socio mayoritario es el conglomerado francés Grupo Casino de nacionalidad francesa y su principal competidor en Colombia es la empresa chilena Cencosud con sus almacenes reconocidos Jumbo, Easy y Metro. (Informe de ingresos, 2015).

El Grupo Éxito se ha transformado en una corporación multi-industria, multiformato, multimarca y multinegocio, que está compuesta por su casa matriz Almacenes Éxito S.A. y sus filiales Distribuidoras de Textiles y Confecciones S.A., Didetexco S.A., Almacenes Éxito Inversiones S.A.S. y Carulla Vivero Holding Inc., dentro de su propuesta opera, además del comercio al detal, otras ocho industrias: inmobiliaria, financiera, seguros, textiles, alimentos, viajes, telefonía móvil y estaciones de servicio. (emarketinghoy, 2014).

5. Grupo Nutresa.

El Grupo Nutresa, antes llamado Grupo Nacional de Chocolates, es una de las empresas más grandes de Colombia. Se fundó el 12 de abril de 1920 en Sonsón, Antioquia, Colombia, como la compañía de chocolates Cruz Roja. Su proceso de expansión y de diversificación en bebidas de café, bebidas de chocolate le ha permitido consolidarse en el mercado nacional y posicionar sus marcas en los mercados objetivos de la Región Andina, de Centroamérica y el Caribe, y de la comunidad hispana de Estados Unidos. En el año 2003, la Compañía separó su actividad inversionista, de las actividades industriales y comerciales correspondientes al negocio de chocolate, configurándose como una sociedad matriz. Fue así como la Compañía se constituyó en una filial de la sociedad matriz Grupo Nacional de Chocolates S.A.

En su proceso de expansión la compañía compró el 44% de las acciones de la productora de café soluble Dan Kaffee de Malasia, con esta compra el Grupo Nutresa diversificará su producción e incursiona en un gran mercado del café como es el Asiático. Grupo Nutresa S. A. es la empresa líder en alimentos procesados en Colombia y uno de los jugadores más relevantes del sector en América Latina.

Fundada en 1920, cuenta en la actualidad con cerca de 44.000 colaboradores y opera a través de ocho unidades de negocio: Cárnicos, Galletas, Chocolates, Tresmontes Lucchetti - TMLUC-, Cafés, Alimentos al Consumidor, Helados y Pastas.

Grupo Nutresa cuenta con un modelo de negocio diferenciado a partir de su gente: talentosa, innovadora, comprometida y responsable que aporta al desarrollo sostenible. De sus marcas, líderes, reconocidas y queridas, que hacen parte del día a día de los consumidores y se soportan en productos nutritivos y confiables. Y de su red de distribución, con una oferta diferenciada por canales y segmentos que hace ampliamente disponible el portafolio de productos en toda la región estratégica. (<https://www.gruponutresa.com/historia>).

6. *Home center.*

Home center es un Almacén de cadena que tuvo origen en Colombia, su primera tienda tenía 1900 metros cuadrados localizado en Bogotá en la avenida de las Américas a una gran cadena que tiene 25 tiendas con presencia en: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Pereira, Ibagué, Cartagena, Cúcuta, Montería, Villavicencio, Neiva, Manizales y con planes de llegar a toda Colombia.

Tuvo crecimiento en los últimos años de más del 24.5% anual han permitido que pasemos de las 500 más grandes empresas de Colombia a estar entre las 40 primeras empresas del país, dentro de las 20 con mejor reputación y además hoy en día cuenta con el privilegio de ser la según su departamento de mercado la “segunda marca que más bienestar genera y mayor valor le da a la vida y al entorno de los colombianos”.

Home center nace de Sodimac Colombia que es una empresa internacional 51% de la organización Corona y 49% de la organización Falabella de Chile. Se estableció en Colombia en 1993 con la apertura de su primer almacén, Homecenter Américas “el especialista”. A partir de este momento Sodimac Colombia arranca su expansión como una gran cadena dedicada al mejoramiento del hogar en el país.

Su principal aliado que es Corona tiene más de 125 años de historia empresarial, primero en Colombia y hoy con presencia internacional. Produce principalmente: loza, porcelana sanitaria y cerámica, grifería y materias primas para la industria cerámica. Exporta a 37 países. Adicionalmente tiene operaciones de venta al detal (retail) con los almacenes Corona y con su participación en Sodimac Colombia. En su internacionalización cuenta con plantas en Estados Unidos y oficinas en China. Corona se destaca por su avanzada gestión estratégica, administrativa y por tener una cultura centrada en total respeto por la gente y su desarrollo. (<http://portal.homecenter.com.co/Quienes-Somos/ide-donde-venimos.html>).

Marco Metodológico

Para el desarrollo de este trabajo, se realizó una revisión documental que responde a un diseño de investigación cualitativa través de la metodología de análisis cualitativo de contenido, que tiene como objetivo identificar las estrategias implementadas en los programas de RSE para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en 6 organizaciones del sector privado.

Fundamento Epistemológico

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizó el modelo de investigación encuadrado en el paradigma cualitativo que según (Cook y Reichardt, 1986; Cohen y Manion, 1990; Pérez Serrano, 1994), está centrado en aspectos descriptivos, especialmente a través del análisis de contenido que en un sentido amplio, que es como lo vamos a entender en este trabajo, es una técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados..., u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos,... el denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas al conocimientos de diversos aspectos y fenómenos de la vida social.

El fundamento epistemológico para Allport, se trata de un método para estudiar y analizar las comunicaciones de una forma sistemática, objetiva y cuantitativa a fin de medir variables Allport (como se cita en Pérez, 1994). El análisis de contenido se basa en la lectura (textual o visual) como instrumento de recogida de información, lectura que a diferencia de la lectura común debe realizarse siguiendo el método científico, es decir, debe ser, sistemática, objetiva, replicable, y valida. En ese sentido es semejante es su problemática y metodología, salvo algunas características específicas, al de cualquier otra técnica de recolección de datos de investigación social, observación, experimento, encuestas, entrevistas, etc. No obstante, lo característico del análisis de contenido y que le distingue de otras técnicas de investigación sociológica, es que se trata de una técnica que combina intrínsecamente, y de ahí su

complejidad, la observación y producción de los datos, y la interpretación o análisis de los datos

Estrategias de recolección de datos

La información recolectada para la investigación se realizó a través de un muestreo selectivo en el cual se escogieron 6 empresas del sector privado, siguiendo los “criterios de conveniencia del investigador o de los objetivos de la investigación (riqueza de información en el caso, posición que ocupa en relación al fenómeno estudiado, etc.)”. (Valles, 1997, P. 1). Es decir que cada empresa fue cuidadosa e intencionalmente seleccionada teniendo en cuenta sus 4 características principales como criterios de inclusión que son:

1. Ser empresa del sector privado
2. La información es ubicada virtualmente y de dominio público
3. Los programas de RSE de dichas empresas, incluyen laboralmente personas en condición de discapacidad; son archivos o documentos actuales, vigentes y Digitales
4. Las empresas ofrecen información profunda y detallada sobre el tema de investigación.

De acuerdo con esto, el interés fundamental de la investigación es la comprensión de los fenómenos y los procesos sociales en toda su complejidad, por lo que las empresas fueron seleccionadas teniendo en cuenta el lugar que los participantes ocupan dentro del contexto social, cultural e histórico del que forman parte.

Criterios de exclusión

Como criterio de exclusión se tuvo en cuenta que en la revisión documental de las estrategias implementadas en los programas de RSE de las 6 organizaciones analizadas, no contemplaran la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad dentro de sus prácticas y que fueran organizaciones del sector público.

Análisis de Datos

La información recolectada de los programas de RSE implementados en las 6 organizaciones objeto de estudio, se recopiló a través de un análisis de contenido en el que se interpretaron los programas de cada una de las organizaciones, identificando las subcategorías que determinan nuestro acercamiento al cumplimiento de los objetivos de la presente investigación.

Resultados

Programas de Responsabilidad Social Empresarial objeto de estudio

De acuerdo con el DANE (2005) y el marco legal nacional que sustenta los programas de RSE, en Colombia hay 2.632.255 personas con discapacidad correspondiente al 6.4% de la población; el 79% de esta población se encuentra en estratos 1 y 2, el 3% finaliza la secundaria y tan solo el 13% de los que se encuentran en edad productiva tienen acceso al mundo del trabajo. (Censo de Población y Vivienda, 2005). Estos datos permiten evidenciar que aunque en los últimos años se ha avanzado en el diseño de políticas públicas y estrategias en el sector privado, aún falta parte del camino por recorrer para poder hablar de igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades, ya que en Colombia aún faltan programas que permitan implementar en las empresas, proyectos que fomenten la inclusión laboral y por ende la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad.

Figura

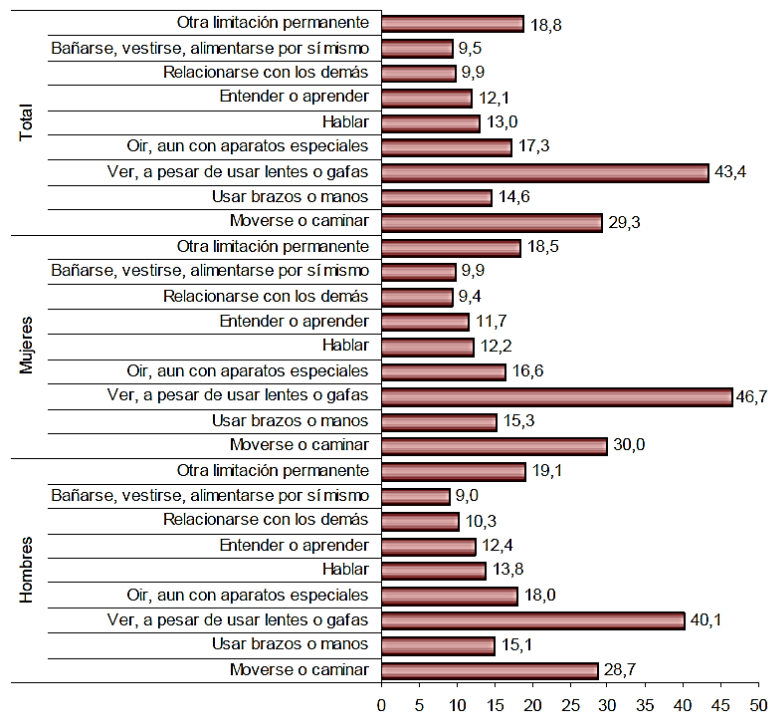


Figura 7. DANE (2005). Boletín. Censo General Discapacidad – Colombia

La revisión tanto teórica como metodológica permite evidenciar la importancia de estos programas de inclusión y el impacto que ellos tienen en el desarrollo social, económico y político de las personas y en consecuencia en el desarrollo y el potencial humano del país.

En este marco de referencia y con el fin de sustentar y argumentar esta tesis, a continuación, se presentan los programas de inclusión laboral que dan respuesta a las políticas de Responsabilidad Social empresarial y que se llevan a cabo en 6 organizaciones del sector privado, para este análisis se tiene en cuenta: origen, el desarrollo y la implementación de los mismos, esta información es de carácter público y se encuentra en los documentos oficiales de las empresas relacionadas.

Tabla No. 10

Empresas Objeto de Estudio

EMPRESA	NOMBRE DEL PROGRAMA	LINK
Jumbo	Alimentando la sostenibilidad, Reporte de sostenibilidad 2015	http://www.jumbo.cl/supermercado/JumboSostenible/img/pdfReporte-de-Sostenibilidad-2015-Jumbo.pdf
L'Oreal	Discapacidad y sostenibilidad se unen en la fábrica de L'ORÉAL en Burgos. (2016).	http://www.compromisorse.com/rse/2016/09/16/11-discapacitados-de-cisa-se-integran-en-loreal-como-expertos-en-gestion-de-residuos/
Gran Estación Centro Comercial	Gran Estación Responsable.	http://www.granestacion.com.co/responsabilidad_social
Éxito	Reporte de Sostenibilidad 2013	http://almacenesexitosumejoropcion.blogspot.com.co/2011/05/responsabilidad-social.html
Grupo Nutresa	Informe Anual y de Sostenibilidad 2011	http://gruponutresa.blogspot.com.co/2011/05/nuestra-responsabilidad-social.html
Home Center	Informe de sostenibilidad	http://portal.homecenter.com.co/rse

Nota. Elaboración propia – Empresas objeto de estudio

En la tabla 9, se presenta el nombre de la empresa, el nombre del programa y el sitio web donde se ubicaron los mismos, luego de esto como objeto de la contextualización de los resultados, se presentan para cada una de las empresas el programa de RSE implementado en torno al proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad.

La primera empresa objeto de análisis es Jumbo, que es una organización internacional, en la que según el informe de sostenibilidad (2015) su propósito es perfeccionar los compromisos con los clientes y colaboradores, es por esto que se preocupa por el impacto que tiene en la comunidad y el medio ambiente, dentro de sus programas implementaron nuevas tecnologías con el fin de reducir la contaminación, y en su compromiso social

extendieron la contratación de personas en situación de discapacidad física o intelectual, con el fin de demostrar que la inserción social y laboral de estas personas es posible y necesaria para la comunidad.

Otra de las empresas que se incluye en la investigación es L’Oreal, la cual se caracteriza por su compromiso de sostenibilidad con la comunidad, ya que incorpora 11 empleados en condición de discapacidad de la Fundación CISA (Central Integral de Servicios de Aspanias), en la gestión de residuos en su fábrica de Burgos. Tal y como lo plantea el siguiente relato: “El objetivo es integrar a este colectivo en nuestro día a día, además de generar oportunidades de mejora que ayudan a reducir las pérdidas y los residuos, con un doble impacto medioambiental y de diversidad”. Mocquant (Citado en <http://www.compromisorse.com/>, 2016).

Con el fin de prepararlos para este reto L’Oreal se encargó de realizar diferentes programas formación, complementado con un examen, que evaluaba las características de las personas con el fin de establecer categorías que permita incluirlos en procesos relacionados con la vida laboral de la fábrica principal, así mismo y de acuerdo a la premisa de suplir las necesidades específicas para el cumplimiento de su labor, la organización hizo uso de vehículos eléctricos para que las personas en condición de discapacidad pudieran desplazarse libremente y de forma autónoma por las instalaciones.

La siguiente, más que una empresa es un complejo comercial denominado: Centro Comercial Gran Estación, el cual se categoriza como el quinto centro comercial más grande de Bogotá, en el que su programa denominado “Gran Estación Responsable” le apuesta a la inclusión laboral con personas en situación de discapacidad física y sensorial; su objetivo es abrir el espacio para impulsar la seguridad inclusiva, por medio de la Fundación Arcángeles y el Outsourcing de seguridad Seguritas, estas dos organizaciones permiten que el programa de RSE del centro comercial cuente con 65 personas en condición de discapacidad, los cuales están capacitados para apoyar en la seguridad del centro comercial.

La siguiente empresa tiene un importante reconocimiento a nivel nacional, es conocido como el Grupo Éxito, esta es una empresa multinacional francesa, con una gran

cadena de almacenes a gran escala en Colombia, este grupo implementa el programa de RSE denominado: Programa de Sostenibilidad del grupo Éxito, el cual a partir del 2013 el Grupo Éxito decidió concentrarse en fortalecer y hacer seguimiento al desarrollo sostenible y para ello generó puestos de trabajo en todo el país, dando espacio a la población vulnerable y apoyo a la juventud para iniciar su proceso laboral, este es un proyecto a largo plazo y que ha aumentado los presupuestos de formación y bienestar de la organización.

Adicionalmente se contó en el programa de RSE del Grupo Nutresa, llamado: El desarrollo de nuestra gente: el programa plantea que los objetivos y las acciones están orientadas a la atracción y retención del mejor talento y al fortalecimiento de escenarios organizacionales que potencien el compromiso y la productividad de las personas, con el fin de mantener y fomentar el bienestar en el clima laboral de los colaboradores, y de forma paralela incrementar la inclusión laboral para personas con discapacidad, este programa ha dado como resultado el mejoramiento de la calidad de vida no solo del empleado si no de sus familias teniendo plena conciencia de la protección a los derechos humanos.

Finalmente el último programa en describirse es el de Home Center, el cual es una organización que se encuentra entre las 40 empresas más grandes de Colombia, se a caracterizado por ser la segunda marca que más bienestar genera y mayor valor le da a la vida y al entorno de Colombianos, su programa se llama : Reporte de Sostenibilidad 2014 el cual manifiesta ser los pioneros en la inclusión laboral del país, desde el 2007 han implementado este programa llamado “Manos Capacitadas” el cual se ha realizado por medio de alianza que tienen con la Fundación Best Buddies.

En el 2015 contaron con 123 colaboradores en condición de discapacidad, donde la vinculación directa les garantiza igualdad respecto entre colaboradores y los procesos internos de selección, contratación, inducción, sensibilización, entrenamiento, desarrollo están pensados para fomentar la equidad. Además se ha realizado la adaptación de la plataforma virtual de aprendizaje donde cuentan con cursos específicos de acuerdo a sus necesidades, aparte de capacitaciones relacionados con temas de adaptación a la vida productiva, trabajo en equipo, formación del proyecto personal, seguridad y salud, además se realiza un reforzamiento de competencias en comunicación asertiva y resolución de conflictos, esto con

el fin de que las personas vinculadas tengan conocimientos para una buena aceptación a la organización que permita armonía en el entorno laboral.

En conclusión, la RSE para estas empresas se ha establecido como uno de los lineamientos insignes de su proyecto de vida empresarial, centrado en la persona y la condición humana no solo de la persona sino de sus familias, procurando mejorar la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad, desde el ámbito económico, social y humano. Cada una de las empresas de acuerdo con los documentos revisados provee la infraestructura, así como la capacitación para que todos sin diferencia logren adaptarse a sus instalaciones o en otras palabras las empresas se adaptan a las personas, adicionalmente incluyen programas de capacitación para el manejo del material que les permita desempeñar con mayor eficacia las actividades que son encomendadas.

El Papel de la RSE en el desarrollo humano, social y económico de las personas en condición de discapacidad física.

La responsabilidad social empresarial (RSE), es importante en el desarrollo humano debido al compromiso que adquieren las organizaciones hacia sus colaboradores, es decir que dentro del personal de una organización se encuentran seres humanos que se plantean proyectos de vida que se limitan de acuerdo a la valoración que se tiene socialmente aceptada para las personas en condición de discapacidad, por lo tanto es indispensable que en los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad se propenda por el aporte en el desarrollo de la calidad de vida de estas personas.

Para iniciar se plantea el concepto del Desarrollo Humano (DH), determinado por el Informe Nacional de Desarrollo Humano, que lo define como “un paradigma de desarrollo que va mucho más allá del aumento o la disminución de los ingresos de un país. Comprende la creación de un entorno en el que las personas puedan desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses”. Es decir que el personaje principal de las naciones es el ser humano, por lo tanto, debe contar con todas las garantías necesarias para que haga pleno uso de sus oportunidades con el fin de tener

una vida con calidad que pueda sustentarse en buenas prácticas, visto desde los factores, sociales políticos, culturales y económicos y el goce efectivo de sus derechos, de allí se parte para afirmar que el desarrollo humano debe verse desde las organizaciones como la base fundamental para evitar la discriminación e inequidad social, es decir que es parte primordial de las organizaciones aportar a la formación, desarrollando todos los potenciales y capacidades del ser humano, pese a las limitaciones físicas que pueda tener.

A continuación, se describirán los resultados de la revisión documental de los programas de RSE implementados en seis organizaciones del sector privado y como dentro de sus estrategias realizan un apoyo en el desarrollo humano de cada individuo y la satisfacción de sus necesidades:

La primera empresa investigada fue Jumbo, que refiere el desarrollo humano, desde la perspectiva de que las comunidades deben ser multifacéticas, es decir que las personas que interactúan con la empresa desde diferentes esferas, deben recibir apoyo y beneficio como parte de su política empresarial, adicionalmente y teniendo como enfoque principal una inversión social estratégica en la comunidad es fundamental agregar valor compartido entre la comunidad y la compañía.

Para llevar a cabo el programa realizan inversiones a distintas instituciones escolares y fundaciones, con el fin de prevenir la desnutrición en las comunidades más vulnerables, teniendo en cuenta que desde el punto de vista de desarrollo humano los niños, niñas y adolescentes con problemas de desnutrición presentan déficit académico.

Por lo cual el lema se concibe teniendo en cuenta que para un mejor desempeño cognitivo de los niños se requiere de una buena alimentación, impactando así en la disminución de la deserción académica y en el caso de las fundaciones que están cercanas a los supermercados y al circo jumbo aportando a la sostenibilidad de las mismas.

Otro aspecto en el que trabaja esta empresa es en promover la integración de Personas con discapacidad y de tercera edad, a través del Programa de inclusión laboral, para ofrecerles una oportunidad de trabajo que estimule su integración y mejore sus condiciones de vida. Así,

en Jumbo tienen a más de 2.500 adultos mayores, que representan el 2,2% de nuestros trabajadores, y personas con discapacidad. Reporte de la sostenibilidad Jumbo (2013).

La siguiente empresa es L'Oreal, sede ubicada en España donde se ha realizado una gran labor maximizando la generación de empleo en personas con discapacidad o en vulnerabilidad de exclusión social, específicamente las personas se encuentran laboralmente en el departamento que tiene como nombre, gestión de residuos.

Este departamento se encarga de reducir las pérdidas y minimizar el impacto en el deterioro del medio ambiente, destacándose por la ejecución de programas de preparación estricta y contenido práctico, convirtiéndolos en expertos en esta área, teniendo una organización laboral repartida en tres turnos mañana, tarde y noche con un líder en cada jornada.

Estadísticamente, la empresa ha dado más de 1500 empleos con esta metodología, aportando al desarrollo laboral y personal de estas personas dando un ejemplo de proyecto de vida y una clara demostración de resultados eficaces y eficientes al igual que los demás colaboradores de la organización, así mismo demostrando a otras organizaciones que un programa estructurado y con un enfoque claro hacia el respeto de los derechos humanos puede abarcar laboralmente una mayor inclusión a las personas en condición de discapacidad .

La siguiente empresa es el centro comercial Gran Estación, la política se centra en dos aspectos: el desarrollo económico y la unión de varias acciones y cualidades como lo son: la convicción, el respeto, solidaridad, responsabilidad y desarrollo del ser, que se representan en elementos importantes para el programa como resultado de un impacto social el cual crea una visión clara, real y optimista hacia las personas en condición de discapacidad convirtiéndose en un apoyo para el colaborador y sus familias logrando que tengan un proyecto de vida , gracias a la estabilidad laboral y mejores condiciones educativas, económicas y de salud

Así mismo, teniendo como compromiso la creación de programas para mejorar la calidad de vida de muchas familias, Gran Estación fomenta el apoyo a sus trabajadores que

dentro de su núcleo cuenta también con personas en condición de discapacidad física, por lo tanto, a través de proyectos con un enfoque social incrementan la competitividad y sostenibilidad de la misma que facilita la extensión de nuevos mercados, en cuanto a reconocimiento y distinción que buscan los consumidores.

A continuación, en la gráfica se puede observar el posicionamiento del centro comercial frente a los otros centros comerciales de la ciudad de Bogotá, esto se considera pertinente como evidencia de que su nivel de servicio y competitividad los mantiene en el mercado como uno de los principales a nivel municipal y esto nos permite identificar su experiencia entorno al posicionamiento en el mercado y la estabilidad de una organización tan importante y grande como lo es el Centro Comercial Gran Estación:

Figura

Escalafón nacional (Puntaje Máximo: 1000)			
Puesto	Ciudad	Centro Comercial	P/taje
1	Bogotá	Santafé	891
2	Bogotá	Gran Estación	851
3	Bogotá	Unicentro Bogotá	824
4	Bogotá	Salitre Plaza	814
5	Bogotá	Hacienda Santa Bárbara	801
6	Bogotá	Andino	799
7	Cali	Unicentro Cali	766
8	Medellín	El Tesoro	763
9	Medellín	Oviedo	760
10	Bogotá	Atlantis	721
11	Cali	Jardín Plaza	710
12	Bogotá	Palatino	708
13	Cali	Cosmocentro	708
14	Medellín	Prémium Plaza	693
15	Cali	Chipichape	668

Figura 8. Tabla de Escalafón Nacional. Revista Poder (2008). Página web
(http://www.poder360.com/article_detail.)

La siguiente empresa es el Grupo Éxito el cual refiere que el mejor aporte para el desarrollo sostenible es la generación de empleo, ya que podemos definir este término, "como aquel que satisface nuestras necesidades presentes sin comprometer la habilidad de las

generaciones futuras para satisfacer las suyas ” (Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo, 1992).

Y así pertenecer a un proyecto orientado hacia un comportamiento ético de justicia social, otorgando importancia a la participación de sus grupos de interés en los que se encuentran sus colaboradores, proveedores y clientes. Programa de Responsabilidad social en el grupo Éxito (2013).

Esta organización trabaja en pro de poblaciones vulnerables, realizando una vinculación laboral para el desarrollo del progreso en la construcción de un país mejor mediante diferentes mecanismos uno de ellos es la accesibilidad a un precio más bajo a los productos de la canasta familiar, lo que conlleva a que más familias tengan una mejor calidad de vida y a la orientación para que sus proyectos sean basados en valores y principios entorno a un compromiso social por parte de la organización.

Programa de Responsabilidad social en el grupo Éxito (2013).

La siguiente empresa es Grupo Nutresa, este trabaja en pro del desarrollo humano fomentado el respeto por los derechos humanos promoviendo el bienestar de sus colaboradores y familias a través de programas orientados a fortalecer su seguridad, salud y condiciones que minimicen el riesgo psicosocial.

Una de los programas más importantes tiene que ver con el cuidado del medio ambiente el cual se fomenta a través de diferentes mecanismos como la disminución del consumo del agua, otro de sus programas ha sido crear un fondo para el ahorro e impulsar la compra y mejoramiento de vivienda a través de préstamos fáciles de adquirir para obtener de manera en menos tiempo la cuota inicial para compra de finca raíz. (Informe anual y de sostenibilidad Grupo Nutresa (2011).

También cuentan con programas que están enfocados en el tema de jubilación para tener una mejor percepción en esta etapa nueva de sus vidas y por último la inclusión de personas en condición de discapacidad a la vida laboral, todos estos programas fueron impulsados y

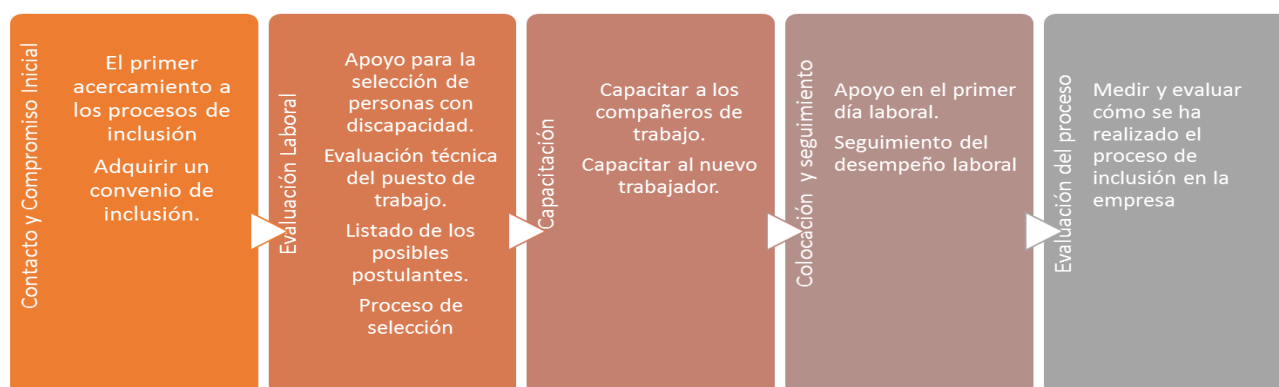
creados por la organización con un solo objetivo aportar en el desarrollo de su proyección personal.

Y por último se describen los propósitos de la organización Homecenter la cual plantea que el desarrollo humano permite retribuir a la sociedad para tener mejores personas a través del ofrecimiento de un trabajo digno, que desarrolle su talento y mejore su calidad de vida. Informe de sostenibilidad de la organización Homecenter (2015). A continuación, se presentan dos de sus principales estrategias para el fortalecimiento del desarrollo humano de sus trabajadores: Ofrecimiento laboral para personas con todo tipo de discapacidad física que les permita desempeñar como Auxiliares logísticos y empacadores; y Oportunidades de Formación con alianza del SENA.

En conclusión, se puede decir que las empresas de acuerdo a la información recolectada, tienen un elemento en común, que es trabajar por mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, cada empresa lo realiza a través de diferentes estrategias de bienestar que se enfocan en diferentes aspectos a nivel educativo, laboral y económico.

Estrategias implementadas en los programas de Responsabilidad Social Empresarial de las organizaciones objeto de estudio y su aporte en el desarrollo humano de las personas en condición de discapacidad física.

Según la guía para la contratación de personas en condición de discapacidad, de la Organización Internacional para el Trabajo, el proceso de inclusión debe tener en cuenta 5 pasos fundamentales para lograr un proceso de inmersión exitoso (Figura 9). (OIT, 2013).



Figura

Figura 9. Pasos para lograr la Inclusión Laboral – Elaboración propia, a partir de la información de la OIT (2013).

Esta guía elaborada por la OIT se ha convertido en parte fundamental del proceso de inclusión, ya que ha generado mayor demanda por parte de las organizaciones, y permitido que las empresas implementen las estrategias de inclusión de tal manera que su proceso sea exitoso.

De acuerdo con esto en la tabla No. 8, se presentan las estrategias implementadas en los programas de Responsabilidad Social Empresarial de las 6 organizaciones objeto de estudio, como base para dar continuidad al objetivo de esta investigación e identificar si cumplen con los parámetros de la guía y cuál es su aporte al concepto de equidad social.

Tabla 11.

Estrategias RSE para la Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad

ESTRATEGIAS RSE - INCLUSION LABORAL DE PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD		
EMPRESA	ITEM	ESTRATEGIA
Jumbo	1	Incluir el 2,2% de sus trabajadores en condición de discapacidad Física y sensorial
	2	Asignar labores que no demanden grandes esfuerzos físicos y que sean acordes a sus capacidades.
	3	Adaptar los puestos de trabajo acorde a las necesidades de cada trabajador
L’Oreal	1	Inmersión en su contexto laboral.
	2	Formación a trabajadores sobre discapacidad e igualdad.
	3	Recibir Apoyo en Selección por parte de la OIT.

	4	Apoyar en capacitación laboral en centros de educación.
	5	Creación de Alianzas de apoyo
Gran Estación	1	Investigar, entender, diagnosticar, preseleccionar, seleccionar, contratar y capacitar a cerca de 200 personas en condición de discapacidad física, directas y bajo la modalidad de outsourcing.
	2	Creo Alianza con la Fundación Arcángeles y con la Fundación Promover por Colombia.
	3	Con la Fundación Arcángeles, diseñó un manual denominado Pila (Programa de Integración Laboral para Personas con Algún Tipo de Discapacidad-Arcángeles), con el propósito de lograr que esta idea pueda ser replicable
	4	Implementar estrategias de Mejoramiento social, económico y ambiental de su entorno
Grupo Éxito	1	Crear y firmar alianzas con instituciones del país que trabajan para llevar a población vulnerable hasta el mundo laboral.
	2	El 2014 logró la firma de una alianza con FIDES para emplear a más jóvenes directamente con la entidad y fortalecer este programa de inclusión laboral.
	3	Actividades de capacitación y entrenamiento para la adaptación al contexto laboral
Nutresa	1	Implementa Programas de Formación y Bienestar a sus trabajadores.
	2	Definió y divulgó como política la Diversidad e Inclusión de personas en condición de discapacidad.
	3	Implemento programas de formación de líderes y de inclusión de personas en situación de discapacidad.
	4	Implementó un nuevo sistema de información y gestión del talento.
	5	Creo alianzas con contratistas, proveedores y clientes para la implementación de mejores prácticas laborales.
Homecenter	1	Estimular y preservar una mejor condición física de los colaboradores (modalidades deportivas de carácter formativo, salud preventiva y seguridad laboral)
	2	Fortalecer las relaciones de grupo y la comunicación entre los trabajadores.
	3	Promover acciones que contribuyan a un mejor bienestar en el núcleo familiar de los colaboradores fortaleciendo su estabilidad personal y el desarrollo familiar.
	4	A través de la capacitación promover el desarrollo personal y el mejoramiento de su nivel educativo de los colaboradores.
	5	Optimizar el uso de los beneficios existentes promoviendo su divulgación, entendimiento y aprovechamiento racional y eficiente.

Nota. Elaboración propia a partir de la información recopilada en los documentos oficiales de las empresas.

El concepto de Equidad en el contexto de esta investigación y que se toma como base para la identificación de las estrategias es el planteado por Aristóteles (citado en Flores, sf), donde manifiesta que la equidad es “la prudente adaptación o aplicación de la ley abstracta y general al caso concreto y particular” (P.139.), se toma este concepto de base pese a su antigüedad, por ser una de las primeras definiciones en torno al tema de derechos y porque plantea la equidad como parte de la adaptación de las leyes y normas al contexto social para la generación de oportunidades y derechos acorde a las necesidades de la población, lo que se considera base y fundamento para los procesos de inclusión laboral, teniendo en cuenta que

aunque existen diferencias en las limitaciones de las personas en condición de discapacidad (Anexo 8), estas no deben imposibilitar o afectar las posibilidades de inmersión en el contexto social, laboral, económico y político a nivel nacional e internacional.

Dentro de las prácticas de RSE de todas las organizaciones objeto de estudio, se encontró que, **Jumbo** considera que las personas que trabajan dentro de sus almacenes se deben abastecer de manera equitativa de sus beneficios, es decir que “según sus políticas y beneficios tanto hombres y mujeres en distintas etapas de la vida, con diversos gustos y necesidades, disfrutan la experiencia de convertir una obligación cotidiana en una práctica gratificante”. Jumbo (2015).

Es decir que dentro de su informe de sostenibilidad del año 2015, Jumbo presenta como parte de su proceso de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física, políticas sociales, que aumentan la generación de condiciones laborales a personas en condición de discapacitada pasando de un 1.5% del año 2014 a un 2.2% de sus trabajadores para el año 2015, inmersión hacen parte del Servicio Nacional de la Discapacidad - SENADIS garantizando de acuerdo a lo manifestado anteriormente como parte fundamental del desarrollo de sus trabajadores beneficios para que su desempeño sea gratificante y entran a un proceso de capacitación con entes especializados.

Adicionalmente se encontró que Jumbo, define este concepto en su proceso de trabajo cuando informa en sus programas que el proceso de igualdad es reflejo de un equipo humano comprometido, consolidado y consciente de su aporte a la compañía, se orienta al empoderamiento de las personas de las entidades sociales y comunidades con las que interactúa, promoviendo autogestión y desarrollo de habilidades orientadas al mejoramiento de su calidad de vida.

La siguiente empresa es **L’Oreal** que, según Camarero, gerente de la Fundación CISA, ofrece a más de 180 personas la posibilidad de aportar en el desarrollo económico de sus familias a través de la adquisición de trabajo igualitario en condiciones y beneficios a aquellos que no presentan ninguna limitación física, ofreciéndoles la posibilidad de mejorar su calidad de vida. (Informe de Discapacidad y Sostenibilidad, 2016),

Dentro de las estrategias planteadas por L'Oréal su compromiso con la sostenibilidad es reducir su impacto a la vez que logra sus objetivos de negocio, es decir que L'Oréal, que es socio fundador de la Red Europea de RSE y Discapacidad, implementa la inclusión laboral en todas sus grandes fábricas a nivel mundial como parte de su política global de RSE, en el cual cada año pone en marcha planes estratégicos que apuntan a la mejoría de resultados relacionados con el ámbito social y su compromiso con la constante capacitación de sus trabajadores, otro argumento importante para resaltar del programa de L'Oreal es que se mantienen en constante investigación para generar cooperatividad y aportar en el crecimiento del apoyo a las personas en condición de discapacidad. (CSR-d.eu, 2013).

Adicionalmente es importante resaltar que el compromiso que actualmente tiene L'Oreal con el apoyo en el desarrollo sustentable este visionado al año 2020, y enfocado en 4 áreas específicas que son: Innovación, Producción sostenible, Vida sostenible y Desarrollo sostenible, “en términos de mejorar el acceso al mundo laboral a más de 100.000 personas pertenecientes a comunidades en riesgo de exclusión y fomentando el empleo de personas con discapacidad o pertenecientes a grupos minoritarios”. (CSR-d.eu, 2013). Esta última área tiene mayor relevancia teniendo en cuenta que L'Oreal es una empresa que lleva en desarrollo distintos proyectos para mejorar el empleo de las personas con discapacidad y cuenta con una guía para aportar en el desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad en el ámbito empresarial.

Siguiendo esta revisión, se identifica la 3era empresa que es el **Centro Comercial Gran Estación**, el cual no utiliza el termino equidad dentro de sus prácticas, estrategias y/o programas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, sin embargo, se evidencia que este concepto se encuentra inmerso dentro sus estrategias, cuando sustenta que “desde la creación de este centro comercial, se implementó la vinculación de personas en condición de discapacidad” (Castellanos y Cuervo, 2013). Y que además sus instalaciones fueron estructuradas teniendo en cuenta las necesidades de la población en condición de discapacidad.

De igual manera se evidencia en la historia de la creación del Centro comercial, cuando se conoce la historia del gerente y dueño del mismo, el señor Gustavo Aristizábal que

conoció de cerca “la experiencia de padecer una condición de discapacidad física y convirtió en un reto exitoso el proceso de inclusión en este centro comercial” (Castellanos y Cuervo, 2013). Es decir que ha logrado concientizar a las personas con o sin discapacidad que visitan el centro comercial para que vean y se identifiquen con la importancia de reconocer el aporte de las oportunidades laborales en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Teniendo en cuenta que la población en condición de discapacidad vinculada en el Centro Comercial Gran estación es la del personal de seguridad que pertenece al outsourcing Securitas es importante resaltar las estrategias implementadas por el mismo, pues obedecen a un mismo objetivo. (Securitas, 2013). Dichas estrategias son: primero, vincular personal mixto, es decir personal en condición de discapacidad con apoyo de aquellos que no poseen ninguna limitación, esto como contingencia a las necesidades en materia de seguridad que puedan presentarse en situaciones de emergencia; la segunda estrategia, es mantener su personal capacitado para reacciones inmediatas en condiciones de necesidad en materia de seguridad; y finalmente su última estrategia es vincular alianzas de capacitación para procesos de rehabilitación con la fundación Arcángeles.

La 4ta empresa de la cual se identifican sus estrategias es **Grupo Éxito**, la cual viene desarrollando procesos de inclusión laboral desde el año 2006, y sus estrategia a lo largo de los años fueron seguir la normatividad establecida para los procesos de inclusión, durante cada año el número de vinculaciones ha aumentado, por lo que las estrategias se han modificado, y actualmente se basan en lo siguiente: realizar seguimiento a los funcionarios vinculados de años anteriores; cada año firma nuevas alianzas con instituciones que apoyan los proceso de inclusión, tales como la Fundación Matamoros, Red Unidos y Fides, de las cuales se ha abastecido a lo largo de los años para vincular personal en condición de discapacidad física, entre otras; su última estrategia, es implementar procesos de capacitación que permitan ofrecer alternativas de crecimiento laboral dentro de su organización. (Grupo Éxito, 2013).

En conclusión, es importante resaltar como lo muestra la Figura 9, que a lo largo de varios periodos la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad se ha

implementado en un gran porcentaje, por lo que esta estrategia dentro de las prácticas de RSE de Grupo Éxito se ha convertido en parte fundamental de las buenas prácticas en torno al tema de aportes sociales.

Figura

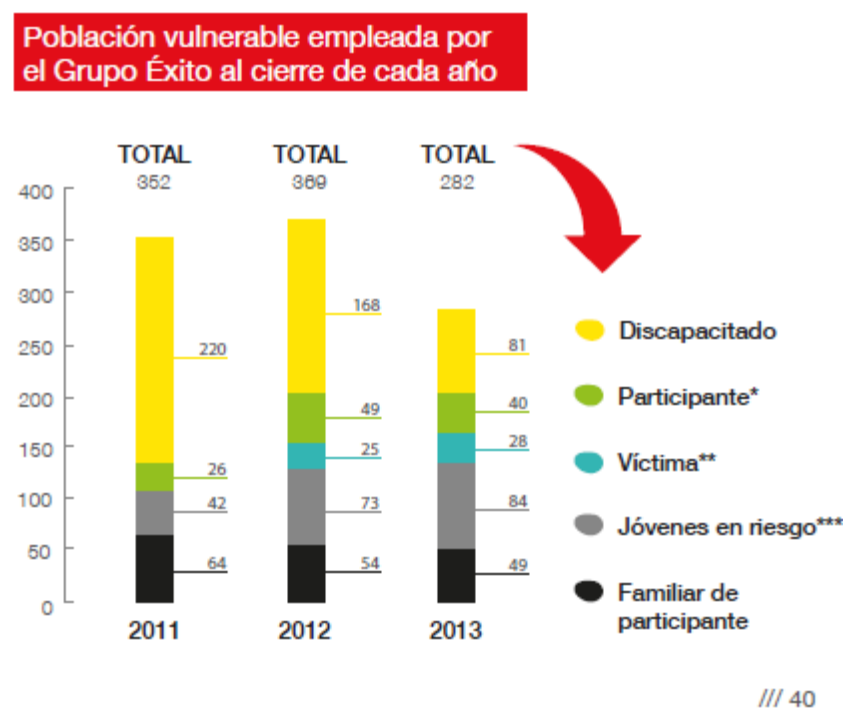


Figura 10. Población discapacitada empleada en Grupo Éxito. (Grupo Éxito, 2013)

Siguiendo esta revisión, se presentan las estrategias de **Grupo Nutresa**, quien en su proceso y gestión social interna trabaja en los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad enfocados en la importancia de construir un “clima laboral que favorezca la productividad, equidad y el desarrollo integral de los colaboradores”. (Informe Integrado, 2015). Es decir que busca mantener relaciones de trabajo basadas en el respeto y el cumplimiento de las normas de los países donde operan.

Dentro del marco de la equidad social, Grupo Nutresa fomenta la participación activa de toda su planta laboral, bajo la premisa de considerar en “alto riesgo de vulneración de los derechos humanos y discriminación por parte de jefes o compañeros”, (Informe Integrado,

2015). Por lo que una de sus principales estrategias se enfoca en la sensibilización e incorporación de prácticas de inclusión y diversidad.

Y finalmente se encuentra Homecenter, que viene implementando prácticas de inclusión laboral desde el año 2007, a través de la vinculación directa de personas en condición de discapacidad física, cognitiva y sensorial, sus principales estrategias enfocadas en la equidad social son: realizar acompañamiento y seguimiento a los procesos de adaptación y productividad de los trabajadores vinculados; apoyo y constante capacitación en temas de trabajo en equipo, proyecciones de vida y seguridad laboral; adicionalmente se enfoca en el fomento de comunicación asertiva y resolución de conflictos.

Como estrategia principal está la vinculación directa, ya que Homecenter considera que esto garantiza la igualdad respecto a los demás colaboradores, permitiéndoles el acceso directo a los procesos propios de la compañía (selección, contratación, inducción, sensibilización, entrenamiento, desarrollo), pensados como parte importante para el fomento de la equidad laboral, como parte de esta estrategia Homecenter tiene implementada una plataforma virtual que permite que los funcionarios “se adapten al uso de plataformas virtuales de aprendizaje, esta se denomina Ícaro, allí cuentan con cursos específicos de acuerdo a sus necesidades”. (Reporte de sostenibilidad 2014).

Es pertinente concluir que, “la mayor coherencia de la RSE se consigue cuando se integra la igualdad de oportunidades como uno de sus ejes transversales” (Castro y Álvarez). Para ello, las empresas deben afrontar el cumplimiento de la ley de igualdad identificando los cambios o adaptaciones que se han de procurar en la gestión de recursos humanos.

Discusión y Análisis

El concepto de RSE teniendo en cuenta la diversidad de conceptos y temas que abarca, se vuelve muy complejo, en estos momentos en Colombia es parte importante de las empresas, ya que es una garantía social a las necesidades de la población; sobre la RSE existen diversas definiciones que permiten evidenciar que no existe aún un concepto homogéneo y ampliamente aceptado. En consecuencia, los argumentos de la incorporación de estas prácticas dentro de cada empresa, varían de acuerdo a la necesidad, por lo tanto las empresas que incorporan la RSE desde la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, abarcan la misma desde la normatividad y requisitos teniendo en cuenta la importancia de generar procesos que aporte a la igualdad, equidad y desarrollo humano.

Teniendo en cuenta la investigación realizada sobre la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, se puede decir lo siguiente, de acuerdo con Wehman (1992) y Curcoll (1993) indican en sus definiciones que la inclusión laboral que es el empleo en entornos integrados en el cual se requiere para la adaptación, estabilidad emocional y la integración de la personalidad, donde se debe garantizar la equidad y la igualdad de los trabajadores, se encontró que las 6 organizaciones objeto de estudio se enfocan en mejorar la calidad de vida, centrándose en el proyecto de vida de sus colaboradores, en base a mejorar su ámbito social, personal y económico, para llevar a cabo un adecuado proceso de inclusión las organizaciones han implementado talleres y capacitación que realizan un reforzamiento sobre temas que les favorezcan su estabilidad en la organización, además han adecuado la estructura física de las instalaciones para mejorar la movilidad y facilitar el transporte de sus trabajadores dentro de empresa.

Además, como lo manifiesta el Ministerio de Trabajo en Colombia (2016) la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad ha sido impulsada por la normatividad local, nacional e internacional en el que vemos que varias de las organizaciones presentes en este trabajo no solo tienen sedes en Colombia, sino también en otros países, como lo es Jumbo en Chile, L’Oreal en España donde también han implementado estos programas en diferentes sedes.

Sin embargo, aunque, los programas de inclusión se han implementado en varias organizaciones, aún faltan que más organizaciones se sumen a este programa como lo manifiesta la Alcaldía Distrital de Bogotá (20015) y en concordancia con la investigación realizada se puede decir que no fue fácil encontrar organizaciones que tengan implementado inclusión como programa de responsabilidad social empresarial. La Inclusión laboral de personas con limitación física es un reto para las empresas y por supuesto para el país que ha centrado su política en un sujeto de derechos, se debe fundamentar en la identificación y la respuesta a una serie de problemas sociales, Los resultados que presenta esta investigación demuestran que se formaliza la RSE en una serie de prácticas que se han venido implementando poco a poco en las empresas.

De igual manera desde la identificación del concepto de discapacidad se puede decir que teniendo en cuenta como base el significado de discapacidad física según el fondo Nacional de la discapacidad (2004), el cual refiere “que es una dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de rueda u otro equipo para poder desplazarse”. Es pertinente concluir que para las personas en esta condición es complejo adquirir un proyecto de vida en cuanto al aspecto laboral, según cifras del DANE (2013), en Colombia menos del 20% de personas en condición de discapacidad cuentan con la posibilidad de trabajar, lo cual es un aspecto para resaltar de los programas de responsabilidad social empresarial en las 6 organizaciones descritas en este trabajo.

Así mismo y teniendo en cuenta que ya que se encontró un análisis positivo de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad y que dentro de los programas que implementan las empresas, existen proyectos que permiten la inmersión exitosa de esta población en las diferentes áreas de sus organizaciones; se puede decir que frente a esta descripción de cada uno de los programas se confirma que las expectativas son viables debido a que las empresas con sus programas de Responsabilidad social empresarial colaboran con la generación de empleo y contribuyen para la construcción de sus proyectos de vida y mejor bienestar en estas personas que tienen una condición de discapacidad física o motora.

Finalmente es importante resaltar que, la exclusión laboral de personas con limitación física es producto de una construcción social y cultural que se encuentra en proceso de cambio, la inmersión en el mundo laboral se ha vuelto parte fundamental de las organizaciones.

La sociedad relaciona la existencia de “limitaciones físicas” presentes en las personas con la baja productividad y por ello se niegan a ofrecer acceso a un trabajo acorde a las necesidades, sin embargo en la actualidad las empresas se encuentran en un proceso de cambio, donde las buenas prácticas de las diferentes organizaciones que ya incluyen dentro de sus estrategias de RSE la vinculación laboral de personas en condición de discapacidad, ha permitido reconocer que existen procedimientos que permiten la integración del trabajador, el puesto de trabajo y su quehacer, evidenciando que la adaptación del individuo con las necesidades de la empresa si es posible, lo que genera un desempeño satisfactorio en las actividades laborales de este tipo de población.

Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, es importante resaltar que pese a que la Responsabilidad Social Empresarial se ha convertido en parte de las practicas públicas y las organizaciones a nivel nacional e internacional y que así mismo existe un gran número de investigaciones al respecto, libros, cursos, congresos, incontables artículos, decenas de entidades y proyectos que trabajan en su fomento, y un sin número de universidades que la incorporan en sus trabajos de grado, aún existen vacíos conceptuales al respecto, puesto que el fomento de la inclusión laboral parte de la base de la necesidad económica pero no se enfoca en potencializar la independencia personal y autodeterminación, desde la necesidad de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de esta población, vista desde el aspecto social, económico, político y cultural y a través del acompañamiento psicológico.

Como conclusión se pudo identificar que los programas de responsabilidad Social empresarial implementados para la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en las 6 empresas, descritas a continuación: donde Jumbo con su programa denominado alimentando la sostenibilidad 2015 nos indica su preocupación por el impacto social en el cual han expandido la contratación de personas en situación de discapacidad, así mismo, L'Oreal en su organización ha incorporado 11 empleados en condición de discapacidad fomentado talleres y capacitaciones para la buena aceptación del programa.

Posteriormente se encuentra el programa de gran estación en el cual ha incluido 65 personas en condición de discapacidad a su organización los cuales están capacitados para apoyar la seguridad del centro comercial, otra empresa fue el grupo éxito que se caracterizó por fortalecer el desarrollo sostenible generando oportunidades laborales en todo el país.

Adicionalmente está el grupo Nutresa el cual implemento acciones orientadas a el fortalecimiento del compromiso, el bienestar y en mejorar el clima laboral de los trabajadores; por último, el programa de Home Center que cuento en el 2015 con 123 personas incluidas en la organización la cual ha implementado varios programas de sensibilización, adaptación y calidad vida para llevar a cabo un adecuado proceso de inclusión.

Cada una de las organizaciones han implementado estos programas de responsabilidad social empresarial, con el fin de permitir y generar un cambio emocional, cognitivo y social, brindado oportunidades laborales que cambien su vida, mejorando su calidad, su entorno

social y procediendo a la experiencia laboral, así mismo brindando beneficios para la comunidad en general, sin dejar a un lado los beneficios recibidos por las organizaciones.

Finalmente se puede identificar como las prácticas de RSE, hacen parte fundamental de los procesos de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad, ya que parten de la premisa de garantizar un continuo interés por el fortalecimiento de las habilidades sociales, adicionalmente porque permiten el desarrollo exitoso dentro los proyectos, es decir que la Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de las grandes empresas, abre caminos a las alianzas, políticas y vinculaciones laborales que permiten generar procesos de desarrollo dentro de las mismas, promoviendo una mayor participación de las empresas en su contribución para el desarrollo de la sociedad, y adicionalmente aportando en la identificación de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Recomendaciones

Teniendo presente los desafíos y retos que a nivel nacional e internacional existen respecto de los procesos de inclusión laboral y la RSE y las repercusiones que puede tener en las personas el incluirse en el mercado laboral, se considera pertinente e importante que estos programas se fomenten desde la academia donde es indispensable empezar a formar ciudadanos abiertos a las necesidades actuales de la población, es por esto que como primera recomendación se considera importante implementar un programa académico o especialización en las universidades que permitan tener en cuenta los conocimientos necesarios y específicos para la elaboración de los programas RSE y la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad vistos desde el ámbito social, económico y cultural y

las bases que se requieren para que las personas encargadas de fomentar estos procesos tengan los conocimientos suficientes para llevar un adecuado proceso de inclusión laboral.

Por último, pero no menos importante, se recomienda replicar estas técnicas y programas de RSE en el ámbito de la inclusión laboral de personas en condición de discapacidad física en otras organizaciones. Es decir, que teniendo en cuenta que estas prácticas actualmente se centran en organizaciones multinacionales y grandes empresas a nivel nacional, se considera indispensable teniendo en cuenta el gran número de población discapacitada, que la inclusión laboral y educativa de esta población se implemente en todas las clasificaciones existentes de las empresas a nivel nacional e internacional.

Anexos

Anexo 1.

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL		
Código: CXP01	Fuente y Revista: Programa Jumbo	Elaboró: Nidia Paola Fonseca Guarín
Tipo de fuente: Virtual		
Título: Alimentando la sostenibilidad		
Autor y año: Reporte de sostenibilidad 2015		
Ubicación:		
Palabras clave: responsabilidad social empresarial, Sostenibilidad, desarrollo, integración de personas con discapacidad y equipo humano.		
Resumen: Con este informe de sostenibilidad se muestra el desempeño económico, social y medioambiental, durante el 2015, asumiendo el desafío de profundizar y seguir liderando nuevas formas de servicio y calidad en los productos. Internamente, su propósito es perfeccionar los compromisos con los clientes y colaboradores, además de comprometerse con las propuestas de rentabilidad en el largo plazo. Adicionalmente, se encuentra el trabajo permanente de revisión interna sobre políticas y procesos, con el afán de buscar mayor eficiencia y rentabilidad. Esta búsqueda se logró mejorar el compromisos internos con los colaboradores, y externos con los clientes, También se preocupa por el impacto en la comunidad y el medioambiente, a través de una serie de iniciativas, orientadas a sistematizar estas prácticas, para lograr un enfoque formal y global de Jumbo en su relación con la comunidad.		

Anexo 2

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL		
Código: CXP02	Fuente y Revista: Programa L'ORÉAL http://www.compromisorse.com/rse/2016/09/16/1-1-discapitados-de-cisa-se-integran-en-loreal-como-expertos-en-gestion-de-residuos/	Elaboró: Nidia Paola Fonseca Guarín
Tipo de fuente: Virtual		
Título: Discapacidad y sostenibilidad se unen en la fábrica de L'ORÉAL en Burgos.		
Autor y año: TÜV Rheinland 2016		
Ubicación:		
Palabras clave: Compromiso, responsabilidad social empresarial, Sostenibilidad, discapacidad, integración, inclusión laboral.		
<p>Resumen: L'Oréal sigue avanzando en su compromiso de sostenibilidad con la incorporación de 11 empleados de la Fundación CISA (Central Integral de Servicios de Aspanias), en la gestión de residuos de su fábrica de Burgos. “El objetivo es integrar a este colectivo en nuestro día a día, además de generar oportunidades de mejora que ayudan a reducir las pérdidas y los residuos, con un doble impacto medioambiental y de diversidad”, afirma Benoît Mocquant, director de la factoría. Para lograrlo, estos trabajadores han pasado por una formación específica y un examen, igual que la plantilla de la fábrica, lo que les permite incluso conducir vehículos eléctricos para moverse libremente y de forma autónoma por las instalaciones.</p>		

Anexo 3

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL		
Código: CXP 03	Fuente y Revista: Informe integrado 2015 https://www.gruponutresa.com/wp-content/uploads/2016/04/Informe-Integrado-2015.pdf .	Elaboró: Xiomara Velasco
Tipo de fuente: Virtual		
Título: Informe Anual y de Sostenibilidad 2011		
Autor y año: Grupo Nutresa 2011		
Ubicación: Virtual		
Palabras clave: compromiso ,desarrollo sostenible, derechos humanos, inclusión laboral,		
Resumen: El desarrollo de nuestra gente es uno de los Objetivos Estratégicos de Grupo Nutresa, por esta razón, las acciones están orientadas a la atracción y retención del mejor talento y al fortalecimiento de escenarios organizacionales que potencien el compromiso y la productividad de las personas. Luchando por mantener un bienestar en el clima laboral de los colaboradores, y así mismo promoviendo la inclusión laboral para personas con discapacidad dando como resultado satisfactorio el mejoramiento no solo del colaborador si no de sus familias teniendo plena conciencia de la protección a los derechos humanos.		

Anexo 4

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL		
Código: CXP04	Fuente y Revista: Programa Éxito http://www.grupoexito.com.co/files/Sostenibilidad/Informe-sostenibilidad-13-baja.pdf	Elaboró: Camila Cabuya Muñoz
Tipo de fuente: Virtual		
Título: Desarrollo Sostenible Grupo Éxito		
Autor y año: Reporte de Sostenibilidad 2013		
Ubicación:		
Palabras clave: Obligaciones legales, responsabilidad social empresarial, Sostenibilidad, discapacidad, inclusión laboral.		
<p>Resumen: Este programa de sostenibilidad de grupo éxito permite identificar que los departamentos de Sostenibilidad y la Dirección de Comunicaciones realizan una revisión de las mejores prácticas en recopilación y presentación de información sobre sostenibilidad, para complementar la elaboración del informe. Además, se tienen en cuenta estándares como: Down Jones Sustainability Index (DJSI), los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el Business Social Compliance Initiative (BSCI), entre otros. Al ser la sostenibilidad transversal a todos los procesos del Grupo, se fortalece el Comité de Sostenibilidad, el cual es un equipo interdisciplinario compuesto por 36 personas, encargadas de transmitir y gestionar las iniciativas del área en el día a día de cada proceso. En el 2013 el Grupo Éxito decidió concentrarse en fortalecer y hacer seguimiento al proceso de quienes venían de tiempo atrás y, adicionalmente, crear y firmar alianzas con otras instituciones del país que trabajan para llevar a población vulnerable hasta el mundo laboral. Fue el caso de las fundaciones Matamoros, Red Unidos y FIDES. Con esta última se logró la vinculación, a través del Sena, de 19 jóvenes con discapacidad cognitiva.</p>		

Anexo 5

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL		
Código: CXP05	Fuente y Revista: Programa Gran Estación http://www.granestacion.com.co/responsabilidad_social	Elaboró: Camila Cabuya Muñoz
Tipo de fuente: Virtual		
Título: Gran Estación Responsable.		
Autor y año: Reporte de Sostenibilidad 2013		
Ubicación:		
Palabras clave: Calidad de vida, compromiso , competitividad , responsabilidad social empresarial, Sostenibilidad, discapacidad, inclusión laboral.		
<p>Resumen: El programa de Gran Estación Responsable le apostó a la inclusión laboral con personas en situación de discapacidad física y sensorial. Gran Estación abrió el espacio para impulsar la seguridad inclusiva. Gracias a sus expertos en inclusión, la Fundación Arcángeles y el outsourcing de seguridad Securitas, incluyeron a 38 guardas con algún tipo de discapacidad que se encuentran en Gran Estación siendo parte fundamental del éxito para el esquema de seguridad. En total Gran Estación cuenta con 65 personas en situación de discapacidad, en diferentes áreas , convirtiéndose en una gran familia ya que tienen la plena certeza de que los seres humanos somos únicos e irrepetibles, dotados de diferentes habilidades para enriquecer el mundo.</p>		

Anexo 6

FICHA DE REGISTRO DOCUMENTAL		
Código: CXP06	Fuente y Revista: Reporte de Sostenibilidad 2014 - http://portal.homecenter.com.co/reportesostenibilidad/2015/reporte1/reporte_de_sostenibilidad_sodimac_colombia_2014/files/assets/common/downloads/Reporte%20de%20Sostenibilidad%20Sodimac%20Colombia%202014.pdf	Elaboró: Camila Cabuya Muñoz
Tipo de fuente: Virtual		
Título: Reporte de Sostenibilidad 2014 – Sodimac Colombia S.A		
Autor y año: Reporte de Sostenibilidad 2014		
Ubicación: Virtual		
Palabras clave: Calidad de vida, compromiso , competitividad , responsabilidad social empresarial, Sostenibilidad, discapacidad, inclusión laboral.		
<p>Resumen: Presentan los temas de gestión ambiental, de compromiso con la comunidad y del programa de inclusión laboral, que a pesar no estar entre la calificación alta de la matriz de materialidad, son iniciativas bandera y que están alineadas a la estrategia de compañía.</p> <p>Los resultados de este reporte, que es el segundo que hacen sobre este tema, está formalmente bajo la metodología GRI, y son comparados con los que presentaron en el 2013 y pueden ser consultados por los grupos de interés en www.homecenter.com.co.</p> <p>Por último, con este documento dan a conocer el compromiso por promover y cumplir con los diez principios establecidos en el Pacto Global de las Naciones Unidas.</p>		

Anexo 7.

Limitaciones – dificultades en la realización de actividades y participación	Categorías
Moverse o caminar	Limitaciones en la movilidad del cuerpo y los miembros inferiores: Cambiar y mantener la posición del cuerpo, cuello, cabeza. Andar o desplazarse de un sitio a otro
Usar sus brazos y manos	Limitaciones en la movilidad de los miembros superiores: tocar, coger y manipular objetos con las manos, mover y utilizar brazos, hombros, manos, dedos.
Ver a pesar de usar lentes o gafas	Limitaciones para ver, comprende las personas que son ciegas (carecen de la vista) los que no pueden percibir la luz, hasta las que tienen serias deficiencias visuales como ver borroso o sombras aún utilizando lentes o ayudas especiales.
Oír aún con aparatos especiales	Limitaciones en la recepción de mensajes hablados, sonidos del entorno. Capta personas con sordera total y parcial.
Hablar	Limitaciones para hablar, producción de mensajes. Vocalización y entonación. Para entablar una conversación y/o utilizar aparatos y técnicas de comunicación.
Entender o aprender	Limitaciones en el aprendizaje y aplicación de conocimientos: Experiencias sensoriales intencionadas, aprendizaje básico (mirar, escuchar, copiar, repetir, aprender a leer, escribir, calcular). Aplicación del conocimiento. Centrar la atención, pensar, leer, escribir, calcular, resolver problemas, tomar decisiones.
Relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales	Interrelaciones interpersonales generales y Interrelaciones interpersonales particulares: con familiares, amigos, extraños, sociales y comunitarias, formales, informales
Bañarse, vestirse, alimentarse por si mismo	Alimentarse, llevar alimento a la boca utilizando cubiertos, tazas, pocillos, vasos. Beber, sorber, cortar comida. Ponerse y quitarse la ropa exterior e interior, medias, zapatos. Lavarse cara, manos, cabeza, cuerpo, secarse con la toalla, cepillarse los dientes, peinarse. Manejar la acción de eliminación de sus desechos (flujo menstrual, orina y heces) y la propia limpieza posterior. Incluye: indicar la necesidad de realizarlo, adoptar la postura adecuada, elegir y acudir a un lugar adecuado, manipular la ropa antes y después de usarla, el uso de toallas sanitarias y compresas, etc.
Otra limitación permanente	Otra limitación distinta a las anteriores.

Limitaciones en la realización de actividades y participación

DANE (2005) Discapacidad - Conceptos generales

Referencias

Arias, S. (s.f). Bronfenbrenner y la teoria del modelo ecologico y sus seis sistemas. Tomado de: <http://www.psicologicamentehablando.com/bronfenbrenner-y-la-teoria-del-modelo-ecologico-y-sus-seis-sistemas/>.

Alcaldía Distrital de Bogotá (2015) Recuperado de: <http://www.gobiernobogota.gov.co/noticias/distrito-abre-convocatoria-premiar-trabajo-personas-discapacidad>.

Báez, R, (2013) Responsabilidad social Vs. Compromiso social. Recuperado de: <https://medium.com/en-los-espejos-de-un-cafe/responsabilidad-social-vs-compromiso-social-17af4ebad269#.kbb6ulo6s>.

Cárdenas, L. (mayo 1998). Definición de un Marco Teórico para Comprender el Concepto del Desarrollo Sustentable. Revista Invi. Vol 13 (3), ISSN 0718-8358.

Compromiso RSE Custommedia. (2016). 11 discapacitados de CISA se integran en L'Oréal como expertos en gestión de residuos. Recuperado de: <http://www.compromisorse.com/rse/2016/09/16/11-discapacitados-de-cisa-se-integran-en-loreal-como-expertos-en-gestion-de-residuos>.

Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo (1992). Informe Nuestro futuro común. Alianza Editorial, 2da. Reimpresión, Madrid.

Comisión Europea, C. d. (2001). Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas.

Constitución Política de 1991. (Art. 13, 47,47 y 54). Asamblea Nacional Constituyente. Tomado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>.

Carroll, 1991 (Citado en, FCI, sf). Dossier Sobre RSE. Universitat. Recuperado de:
http://fci.uib.es/digitalAssets/175/175836_dossier_rse.pdf.

Curcoll G, L, (1993). Metodologías y estrategias para la integración laboral, (Colombia) p. 19.

Castellanos, I. Y Cuervo, N. (2013). La Responsabilidad Social Empresarial en el Ámbito de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad. (Trabajo de Grado Especialización Gerencia Social). Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Departamento Administrativo de Bienestar Social (2001) Recuperado de:
<http://institutodeestudiosurbanos.info/endatos/entidades/dabs.pdf>.

Diccionario Lexicooon (2016) edición 3.8 Recuperado de:
<http://lexicoon.org/es/inclusion>.

Drucker, P. La gestión en tiempos de grandes cambios. Ediciones Gestión 2000 S.A. 1996, p. 83.

El Tiempo. (2006). Centro Comercial Gran Estación apuesta por los discapacitados. Eltiempo.com. Tomado de: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-3369308>.

Emarketinghoy. (25 de noviembre 2014). Las cifras del negocio de comercio electrónico del Grupo Éxito. Recuperado de: <http://www.emarketinghoy.com/las-cifras-del-negocio-de-comercio-electronico-del-grupo-exito/>.

Formichella, M. y London S. (2013). Empleabilidad, Educación y Equidad Social. Revista de Estudios Sociales. Páginas: 79-91. Tomado de: https://res.uniandes.edu.co/pdf/descargar.php?f=./data/Revista_No_47/n47a07.pdf

Grupo Éxito. (2016). Informe de Ingresos 2015. Recuperado de: http://www.grupoexito.com.co/files/inversionistas/pdf/Informes-trimestrales/4T15/EEFF_Consolidados_2015.pdf.

Gran Estación. (2013). Lo que somos Nosotros. Centro Comercial Gran Estación. Tomado de: <http://www.granestacion.com.co/nosotros>.

Informe Nacional de Desarrollo Humano. (2016). PNUD. Tomado de: <http://desarrollohumano.org.gt/desarrollo-humano/concepto/>.

Jumbo Cencosud. (2015). Alimentando la sostenibilidad - Reporte de Sostenibilidad 2015. Recuperado de: <http://www.jumbo.cl/supermercado/JumboSostenible/img/pdf/Reporte-de-Sostenibilidad-2015-Jumbo.pdf>.

Jordan, F. (2016) International encyclopedia of rehabilitation, Wehman (1992) <http://cirrie.buffalo.edu/encyclopedia/es/article/241/>.

Ley 361 de 1997, recuperado de: http://www.mincit.gov.co/loader.php?lServicio=Documentos&lFuncion=verPdf&id=75376&name=Ley_361_de_1997.pdf&prefijo=file.

Ley 324 de 1996. (Octubre 11 de 1996). Congreso de Colombia. Diario Oficial. 1996, 10 de octubre. Tomado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=349>.

Ley 60 DE 1993. (Art 2, 3 y 4). (12 de agosto 1993). Diario Oficial No. 40987. Tomado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=274>.

Ley 100 de 1993. (Art. 153, 156, 157 y 257). (23 de diciembre de 1993). Diario Oficial 41.148. Tomado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>.

Ley 361 de 1997. (Cap. 4). (11 de febrero de 1997). Diario Oficial No. 42.978. Tomado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html.

Lujan, J. (2014). Orígenes filosóficos de la psicología y su importancia en la psicología de hoy. Tomado de: <http://es.slideshare.net/jl04/orgenes-filosoficos-de-la-psicologa-y-su-importancia-en-la-psicologa-de-hoy>.

Marx, K. (1987). El Capital. México: Editorial Fondo de Cultura Económica. p. 156.

Meyhallin (12 noviembre 2009) Responsabilidad y Compromiso social. Recuperado de: <http://meyhallin-educacion.blogspot.com.co/>.

Ministerio de Salud. (2013). Abecé de la Discapacidad (Cartilla). Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-de-la-discapacidad.pdf>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión social (2009) Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/oede/estudios.asp>.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (2012), Temas laborales. Recuperado de: <http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/>.

Ministerio de Trabajo en Colombia (2016). Los desafíos que le esperan a Colombia. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/octubre-2016/6449-los-desafios-que-le-esperan-a-colombia.html>.

Montero, O, (2017) Best Buddies, Colombia amigos del alma. Recuperado de: <http://www.bestbuddies.com.co/>.

Montero, O, (2017) Best Buddies, Colombia amigos del alma. Recuperado de: <http://www.bestbuddies.com.co/>.

Montoya, J. (2013). ¿Qué es el desarrollo sustentable?. Desarrollo Sustentable.co. Recuperado de: <http://www.desarrollosustentable.co/2013/04/que-es-el-desarrollo-sustentable.html>.

Portafolio.co. (2014). Centro Mayor, el más visitado de Bogotá en el 2013. Tomado de: <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/centro-mayor-visitado-bogota-2013-60604>.

Organización Mundial de la Salud - OMS (2015). Discapacidad y salud (Nota descriptiva N°352). Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>.

Organización Mundial de la Salud -OMS- (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud, Resolución WHA 54.21. Recuperado de: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P7-TA-2011-0453+0+DOC+PDF+V0//ES>.

Organización Internacional de Trabajo (2005) Datos sobre incapacidad. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf.

Organización Internacional de Trabajo (2015) El Desempleo en América Latina y el Caribe sube 0,2 puntos porcentuales en 2015. Tomado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_368304/lang-es/index.htm.

Papalia, D., Olds, S. y Feldman, R.S. (2001). Desarrollo humano. Bogotá: McGraw Hill.

Ramírez, J. Y Franco E. (2011). Responsabilidad Social Empresarial: Estudio de caso para la empresa Publiter Ltda. Con base en la Norma Técnica Colombiana GTC 180.

Universidad de la Salle. Trabajo de Grado para optar por el título de Administrador de Empresas. Tomado de: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3414/T11.11%20R145r.pdf?sequence=1>.

Real Academia Española (2016) Diccionario de la lengua española (23ra ed.) Madrid, España. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=MjB1aHH>.

Rice, P. (1997). Desarrollo Humano, Estudio del ciclo vital. Editorial Pearson Prentice Hall. México.

Rojas, T., Parra, J., Gamboa L., y Peña, M. (2011). El Siglo XXI: ¿Responsabilidad Social o Empresa Ciudadana? Formación Gerencial. Universidad de Zulia. ISSN 1690-074X.

Securitas.com (2016). Seguridad en Grandes Superficies. Tomado de: <http://www.securitas.com.co/es-CO/Servicios/seguridad-en-grandes-superficies/gran-estacion/>.

Sofofa (2015) inclusión laboral, Recuperado de: <http://web.sofofa.cl/sostenibilidad/>.

Turnes, M. (2016). El Rol del Psicólogo en la inclusión laboral de personas con Discapacidad Visual bajo la Modalidad de Empleo con Apoyo. (Trabajo de pregrado). Universidad de la Republica. Uruguay. Recuperado de: http://sifp1.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/final_tfg-sofia_turnes_1.pdf.

Urries, B. y Verdugo M. (2001). El Empleo con Apoyo en España: Una Realidad Consolidada. Cornell University ILR School. Tomado de: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1250&context=gladnetcolle> ct.

Urrego, U, (2016) Best Buddies, talleres de formación. Recuperado de: <http://www.bestbuddies.com.co/index.php/nuestros-programas/isyv/talleres-de-formacion>.

Universitat. (sf) Dossier RSE. (Grafico). Tomado de:
http://fci.uib.es/digitalAssets/175/175836_dossier_rse.pdf

Valles, J. (1997) Técnicas cualitativas de Investigación Social, Madrid, Síntesis, Capítulo 3, 5 y 7. Recuperado de: <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2011/12/Tecnicas-Cualitativas-De-Investigacion-Social-Valles.pdf>.

Vivas, G. (2013). Clase III historia de la Responsabilidad Social. Universidad de Belgrano. Buenos Aires, Argentina. Tomado de <http://es.slideshare.net/fgvivas/clase-iii-historia-de-la-rs>

Bibliografía

Burgos, P., Sanhueza, G., y Vargas, J. (2011). *Opinión que Tienen las Personas con Discapacidad Física Pertenecientes a la Asociación Comunal de y para Discapacitados de Concepción (Acodic), Respecto A Su Primera Experiencia Laboral* (Informe de Tesis para optar al Grado de Licenciado en Trabajo Social). Universidad Católica de la Santísima Concepción. Región del Bio Bio, Chile.

Castro, J., (2006), *Análisis de experiencias de inserción laboral de desmovilizados con discapacidad física en Colombia* (Proyecto de pregrado en Administración). Universidad de los Andes.

Carroll, 1991 (Citado en, FCI, sf). Dossier Sobre RSE. Universitat. Recuperado de: http://fci.uib.es/digitalAssets/175/175836_dossier_rse.pdf.

Cárdenas, L. (mayo 1998). Definición de un Marco Teórico para Comprender el Concepto del Desarrollo Sustentable. *Revista Invi*. Vol 13 (3), ISSN 0718-8358.

Del Águila, L. (2007). *El concepto de Discapacidad y su Importancia Filosófica* (Tesis de pregrado Licenciado en Filosofía). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recupera de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/443>.

García, A., (2010), *Inclusión laboral de personas con discapacidad, cuestión de responsabilidad social* (Trabajo de Pregrado en Ciencias Humanas). Universidad Industrial de Santander.

Garavito D., (2014), *La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta* (Tesis para optar por el título de Magister en Discapacidad e Inclusión Social). Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Medicina. Bogotá, Colombia.

Mareño, M., (2015), *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario*. Trabajo y sociedad, (25), 406. Recuperado de <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/25%20MARENIO%20Mauricio%20insercion%20laboral%20discapacidad.pdf>

Panqueva, S., y Ríos, A., (2014), *Caracterización sociodemográfica de personas en condición de discapacidad y su proceso para la inclusión laboral en un grupo de empresas e instituciones en la ciudad de Bogotá* (Trabajo de grado para optar al título de especialista en salud ocupación). Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Rentería, E., & Malvezill, S., (2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*. Universidad de São Paulo, Brasil, V.7 No.2, ISSN 1657-9267. Universitas Psychologica.

Rincón, D., (2014), *Debilidad manifiesta: construcción constitucional de la discapacidad y su impacto en la inclusión laboral de las personas con discapacidad* (Trabajo de pregrado en Derecho). Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia.

Rojas, H., y Roa, J., (2010), *Red de inclusión laboral para discapacitados cognitivos, Casos que muestran cómo hacerla posible* (Taller de Grado Administración de Empresas). Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Ruiz, M., (2002). *Trabajo y discapacidad: incidencia de factores sociales y educativos en Extremadura* (Tesis Doctoral). Universidad de Extremadura. Badajoz, España.

Vivas, G. (2013). Clase III historia de la Responsabilidad Social. Universidad de Belgrano. Buenos Aires, Argentina. Tomado de <http://es.slideshare.net/fgvivas/clase-iii-historia-de-la-rs>